


МБОУ «Кузьминская СОШ»

Рассмотрено: На педагогическом совете № 18 от 08.11.2024 На родительском собрании № 3 от 21.11.2024	Принято: На Совете Школы № 7 от 18. 11. 2024 г.	УТВЕРЖДАЮ Директор школы / Е.С. Сабурова Приказ № 308 от 22.11.2024г. 
--	--	--

ПОЛОЖЕНИЕ

о Программе наставничества в образовательных организациях

ЛНА № 161

Положение о Программе наставничества в образовательных учреждениях определяет порядок разработки Программ наставничества в МБОУ «Кузьминская СОШ», необходимость которых обусловлена реализацией Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных учреждениях Удмуртской Республики.

Настоящее Положение «О Программе наставничества в образовательных организациях» (далее – Положение) **разработано на основании:**

- Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями);
- Методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, утверждённой распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145;
- Приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных учреждениях Удмуртской Республики» от 16 февраля 2022 года № 255;
- Положения Управления образованием Администрации МО «муниципальный округ Кезского района Удмуртской Республики» «Об организации работы по внедрению модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных учреждениях» от 14 марта 2022 года № 38;
- Положения о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «Кузьминская СОШ»

1. Общие положения

1.1. Под программой наставничества следует понимать комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов, в том числе «устранения дефицитов».

Программа наставничества должна раскрывать взаимодействие пары «наставник-наставляемый» по одной из форм. Каждая из форм решает определенный круг проблем с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы. В Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных учреждениях Удмуртской Республики выдвигаются приоритетными следующие формы наставничества: «учитель–учитель / педагог–педагог»; «учитель–ученик / педагог–студент»; «ученик-ученик / студент–студент»; «студент–ученик»; «работодатель–ученик/студент».

Какие формы наставничества будут реализовываться в конкретной образовательной организации, образовательная организация определяет самостоятельно. В образовательной организации может быть реализована как одна форма, так и несколько форм наставничества.

1.2. Каждая из указанных форм реализуется несколькими вариантами наставничества, обусловленными спецификой «дефицита» или запросом наставляемого. Например:

□ форма «учитель-учитель» включает в себя варианты: молодой специалист; учитель, вновь принятый в педагогический коллектив; учитель, не имеющий педагогического образования; учитель, имеющий те или иные «дефициты» и т.п.;

□ форма «учитель-ученик» включает в себя варианты: обучающийся с ОВЗ (конкретный тип); обучающийся, одаренный (например, способный к участию в олимпиаде); обучающийся, часто и длительно болеющий; обучающийся, пропускающих занятия и т.п.;

□ форма «студент-ученик» включает в себя варианты: обучающийся, готовящийся к поступлению в вуз; обучающийся, посещающий секцию; обучающийся, желающий стать волонтером и т.п.

2. Цели и задачи

2.1. Цели и задачи программ наставничества образовательная организация определяет самостоятельно.

В качестве образца можно использовать «Типовую Программу наставничества в образовательных организациях». «Типовая программа» подлежит редактированию под конкретную форму и вариант наставничества в образовательных организациях для каждой конкретной пары «наставник-наставляемый».

Результатом реализации программы наставничества является высокий уровень включенности наставляемого лица в педагогическую или иную деятельность (образовательную, общественно-полезную, культурную жизнь образовательной организации), либо усиление уверенности в собственных силах и развитие личного/творческого потенциалов наставляемого.

3. Оформление и содержание структурных элементов Программы наставничества в МБОУ «Кузьминская СОШ»

3.1. Программа наставничества обязательно должна включать в себя следующие структурные элементы:

Титульный лист (полная отдельная страница)

Раздел 1. Общие положения (цели, задачи наставничества в избранной форме, с уточнением специфики (сути) устраняемого «дефицита»)

Раздел 2. Права и обязанности участников программы наставничества (наставника, наставляемого, куратора в случае надобности)

Раздел 3. Нормативные требования к результату наставничества и предполагаемые результаты реализации разрабатываемой программы наставничества

Раздел 4. План взаимодействия пары наставник-наставляемый

Раздел 5. Перечень мероприятий, поддерживающих реализацию программы наставничества.

Раздел 6. Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества

3.2. *Титульный лист* (структура и оформление показаны в приложении 1)

На титульном листе указывается:

- полное название образовательной организации согласно уставу образовательной организации;
- визы согласования программы;
- наименование документа;
- форма наставничества с уточнением варианта;
- сроки реализации программы;
- основной инструмент (техника) наставничества;
- ФИО наставника;
- ФИО наставляемого;
- ФИО куратора (при необходимости);
- год разработки.

Раздел 1. Общие положения содержит основные характеристики программы наставничества в образовательной организации. В этом разделе должны быть раскрыты:

- цели и задачи, которые образовательная организация собирается решать с помощью программы наставничества (специфика устраняемого «дефицита»);
- этапы наставничества (при необходимости).

Наставничество как универсальная технология передачи опыта, умений, знаний, навыков может иметь различные цели и решать соответствующие им задачи. Образовательная организация, учитывая свои особенности, сама определяет на

устранение каких «дефицитов» может быть направлена программа наставничества.

Раздел 2. Права и обязанности участников программы наставничества.

В данном разделе закрепляются:

- зоны ответственности наставников и наставляемых, а в случае надобности и куратора;
- права наставников, наставляемых и законных представителей, наставляемых в случае, если участник программы несовершеннолетний;
- обоснование выбора и назначения наставника(ов) (при необходимости).

Раздел 3. Нормативные требования к результату наставничества и предполагаемые результаты реализации разрабатываемой программы наставничества. Указываются критерии, показатели, компетенции, установленные предписывающим нормативным документом, регламентирующим целевую деятельность наставника. Далее уточняются конкретные компетентности, которые будут формироваться у наставляемого. Например, результаты должны быть направлены на достижение наставляемым компетенций, указанных в квалификационных характеристиках педагога (или в профстандарте педагога), личностном профиле обучаемого и других требований, раскрытых в нормативных документах.

Далее прописываются критерии эффективности работы наставника, наставляемого и образовательной организации. Показателями оценки эффективности работы Наставника является достижение Наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

Измеримыми результатами реализации программы наставничества, например, являются:

- повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах (группах), с которыми работает наставляемое лицо;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, побед обучающихся, подготовленных наставляемым и т.п.;
- участие наставляемого в мероприятиях за рамками образовательной организации, усиливающих роль/статус последней.

Раздел 4. План взаимодействия пары наставник-наставляемый раскрывает:

- план мероприятий по взаимодействию пары;
- план работы наставника;
- план работы наставляемого;
- план работы лица, законного представителя, наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;

- формы и сроки отчетности, наставляемого, наставника и куратора о процессе реализации программы.

Раздел 5. Перечень мероприятий, поддерживающих реализацию программы наставничества. Здесь раскрываются:

- формы и условия поощрения наставника;
- условия публикации результатов программы наставничества на сайте образовательной организации (организаций-партнеров);
- участие в конкурсах лучших практик наставничества.

Раздел 6. Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества.

К документам, регламентирующим реализацию программы наставничества, могут быть отнесены:

- настоящее Положение;
- приказ руководителя образовательной организации (и/или представителя организации бизнес-партнера, предприятия реального сектора экономики или социальной сферы) о назначении наставников;
- соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;
- журнал наставника;
- отчеты о деятельности наставника и наставляемого;
- анкеты и анализ результатов анкетирования наставника и наставляемого;
- протоколы заседаний педагогического и методического советов, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- согласия на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.

4. Типовая программа наставничества

4.1. Титульный лист (см. приложение)

Раздел 1. Общие положения

Целью программы наставничества является... (указывается проблема, которую необходимо решать)

Задачи программы наставничества:

1.

2. ...

Этапы наставничества (при необходимости)

Раздел 2. Права и обязанности участников программы наставничества

К зоне ответственности наставника относится...

Обязанности наставника: ...

Права наставника: ...

К зоне ответственности наставляемого относится...

Обязанности наставляемого: ...

Права наставляемого: ...

Права законных представителей: ...

Функции по управлению и контролю наставничества осуществляет ... (указать должностное лицо) (далее – Куратор).

К зоне ответственности куратора относятся: ...

Утверждение кандидатуры наставника (Ф.И.О., должность, иные регалии) осуществлено приказом директора (наименование образовательной организации) от ... №... (или иным документом, предусмотренным локальными актами организации (с указанием сроков наставничества). Допускается, что наставник одновременно может осуществлять наставничество над несколькими лицами в рамках одного варианта формы наставничества, что определяется в зависимости от его профессиональной подготовки, опыта наставнической деятельности и объема выполняемой работы.

Наставничество осуществляется при обоюдном согласии наставника (Ф.И.О.) и наставляемого (Ф.И.О., должность, иные регалии). Обязательное письменное согласие прилагается к документам в конце программы.

Письменное согласие может быть оформлено в виде проставления отметки об отсутствии возражений на специально разработанном бланке или распорядительном акте ОО, а также в виде соглашения между наставником и наставляемым.

Наставник (Ф.И.О.) прикрепляется к наставляемому (Ф.И.О.) на срок ...

Раздел 3. Нормативные требования к результату наставничества и предполагаемые результаты реализации разрабатываемой программы наставничества.

Нормативными требованиями, согласно документу ..., являются...(указываются критерии и показатели (при наличии) /компетенции, установленные предписывающим нормативным документом.

Формированию подлежат ... (допускается отметка любым знаком тех требований/компетенций в общем перечне, которые будут формироваться у наставляемого). Например, отмечены знаком «+» компетенции из общего перечня компетенций, указанных в квалификационных характеристиках педагога (или в профстандарте педагога), личностном профиле обучаемого и других требований, раскрытых в нормативных документах.

Критериями эффективности формирования отрабатываемых компетенций является: ... Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле

Раздел 4. План взаимодействия пары, наставник - наставляемый раскрывает:

4.2. План мероприятий по взаимодействию пары

№ п/п	Мероприятие	Дата	Цель	Планируемый результат	Форма отчетности	Срок отчетности
-------	-------------	------	------	-----------------------	------------------	-----------------

консультации

Взаимопосещения (например, уроков)

...