|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | УТВЕРЖДАЮ:  Председатель комитета по лбразованию Ульчского муниципального района  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Р.Н. Криксин |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О Программе наставничества в образовательных организациях Ульчского муниципального района Хабаровского края**

1. **Область применения Положения о Программе наставничества в образовательных организациях Ульчского района**

Положение определяет порядок разработки Программ наставничества в образовательных организациях Ульчского района, необходимость которых обусловлена реализацией региональной методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае.

Настоящее Положение подлежит к применению всеми образовательными организациями на территории Ульчского района, подведомственными Министерству образования и науки Хабаровского края, реализующими региональную методологию (целевую модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае, а также другими лицами, участвующими в мероприятиях, связанных с реализацией указанной методологии (среди них конкурсы, форумы, семинары, практики, стажировки и др.).

1. **Нормативная база разработки Положения о Программе**  
   **наставничества в образовательных организациях Ульчского района**

Настоящее положение подготовлено на основе:

* Указа Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака  
  отличия «За наставничество»;
* Указа Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
* Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в  
  Российской Федерации» (с последующими изменениями);
* Распоряжения Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об  
  утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;
* Стратегии развития волонтерского движения в России, утвержденной на  
  заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010г.);
* Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утверждённой Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р;
* Распоряжение Правительства РФ от 12.11.2020 № 2945-р «Об утверждении плана мероприятий по реализации в 2021 - 2025 годах Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;
* Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на  
  период до 2025 года, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;
* 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, утверждённая распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145;
* Методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае (утверждена распоряжением Министерства образования и науки Хабаровского от 10 сентября 2020 г. № 887);
* Распоряжения Правительства Хабаровского края от 30.04.2020 № 461 «Об участии края в реализации проектов автономной некоммерческой организации «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов»»;
* Распоряжения Правительства Хабаровского края от 13.05.2020 № 473-рп «О закреплении компетенций «Ворлдскиллс Россия» за органами исполнительной власти Хабаровского края»;
* Распоряжения Правительства Хабаровского края от 07.10.2019 № 840-рп «О национальном проекте "Образование" в Хабаровском крае: подготовка кадров для промышленного роста»;
* Государственной программы Хабаровского края «Развитие молодежной политики в Хабаровском крае» (утверждена постановлением Правительства Хабаровского края от 05.12.2016 № 445-пр);
* Распоряжения министерства образования и науки Хабаровского края от 29.05.2020 № 530 «О проведении краевого смотра-конкурса «Работай в Хабаровском крае»;
* Комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования Хабаровского края, на 2020–2024 годы (утвержден распоряжением Правительства Хабаровского края от 31.03.2020№ 300-рп);
* Регионального проекта «Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (паспорт проекта утвержден Губернатором Хабаровского края, председателем комиссии Правительства Хабаровского края по стратегическому развитию, отбору государственных программ и проектов 13.12.2018);
* Плана мероприятий по реализации дорожной карты внедрения Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста Хабаровского края (утвержден распоряжением министерства образования и науки Хабаровского края от 18.01.2017 № 40).

1. **Общие положения**

Наставничество — универсальная технология передачи опыта, знаний, поддержки, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставничество проходит сквозной линией в национальном проекте «Образование», включающем в себя 10 федеральных проектов («Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и др.), в каждом из которых тема наставничества по-своему актуализирована.

В целях достижения результата федеральных проектов Министерством просвещения Российской Федерации разработана и утверждена методология (целевая модель) 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.

На основании названной федеральной методологии (целевой модели) наставничества обучающихся Министерством образования и науки Хабаровского края разработана и утверждена региональная методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае (далее РЦМН ХК–региональная целевая модель наставничества Хабаровского края).

В РЦМН ХК представлена система управления процессом реализации наставничества, раскрыты приоритетные формы наставничества, указаны целевые показатели реализации наставничества в регионе и система мониторинга их достижения, а также система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

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 включать в себя разделы, раскрывающие взаимодействие пары «наставник-наставляемый» по любой из форм: «педагог-педагог», «педагог-обучающийся», «обучающийся-обучающийся»,

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.

Каждая из указанных форм решает определенный круг проблем с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы. В РЦМН ХК выдвигаются приоритетными следующие формы наставничества: «учитель–учитель/ педагог–педагог»; «учитель–ученик/ педагог–студент»; «ученик-ученик/ студент–студент»; «студент–ученик»; «работодатель–ученик/студент».

Каждая из указанных форм включает в себя несколько вариантов наставничества, обусловленных спецификой «дефицита» у наставляемого. Например:

* форма «учитель-учитель (молодой специалист)», «учитель-учитель (вновь прибывший в коллектив)», «учитель-учитель (не имеющий педагогического образования)» и т.п.;
* форма «учитель-ученик (обучающийся с ОВЗ)», «учитель-ученик (способный к участию в олимпиаде)», «учитель-ученик (часто и длительно болеющий)» и т.п.;
* форма «студент-ученик (готовящийся к поступлению в вуз) и т.п.

Цели и задачи, которые возможно выполнить в рамках конкретной программы, образовательная организация определяет самостоятельно.

В приложениях 2-7 к Положению представлены примерные Программы наставничества в образовательных организациях, которые могут быть использованы образовательными организациями.

**4. Оформление и содержание структурных элементов Программы**  
**наставничества в образовательных организациях Ульчскогорайона**

Программа наставничества 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 устраняемого «дефицита»)*

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

*Раздел 3. Предполагаемые результаты реализации программы наставничества*

*Раздел 4. План взаимодействия пары наставник-наставляемый*

*Раздел 5. Перечень мероприятий, регламентирующих реализацию программынаставничества*

*Раздел 6. Перечень документов, регламентирующих реализацию программынаставничества*

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

Указывается полное название образовательной организации согласно уставу образовательной организации

форма наставничества с уточнением варианта

Сроки реализации программы

ФИО наставника

ФИО наставляемого

ФИО куратора

Основной инструмент (техника) наставничества

*Раздел 1. Общие положения* содержит основные характеристики программы наставничества в образовательной организации.  
Наставничество как универсальная технология передачи опыта, умений, знаний, навыков может решать различные задачи. Образовательная организация, учитывая свои особенности, определяет на устранение каких «дефицитов» может быть направлена программа наставничества.

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)*.*

*Раздел 2. Права и обязанности участников программы наставничества.*

В данном разделе закрепляются:

*зоны ответственности (общие и персональные) наставников инаставляемых, а в случае надобности и куратора;*

*права наставников, наставляемых и законных представителей наставляемых в случае, если участник программы несовершеннолетний;*

*особенности выбора и назначения наставника(ов).*

*Раздел 3. Предполагаемые результаты реализации программы наставничества* в виде критериев эффективности работы наставника, наставляемого и школы. Результаты должны быть направлены на достижение наставляемым компетенций, указанным в квалификационных характеристиках педагога, личностном профиле обучаемого и других требований, раскрытых в нормативных документах.

Результатом реализации программы по наставничеству является высокий

уровень включенности Наставляемого лица в педагогическую деятельность, (культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов).

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, регламентирующих реализацию программы наставничества.* Здесь раскрываются:

*формы и условия поощрения наставника;*

*условия публикации результатов программы наставничества на сайтеобразовательной организации (организаций-партнеров);*

*участие в конкурсах лучших практик наставничества.*

*Раздел 6. Перечень документов, регламентирующих реализацию программынаставничества.*

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.*

Приложение 1

Титульный лист Программы наставничества (образец)

**Наименование образовательной организации (в соответствии с уставом образовательной организации)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **СОГЛАСОВАНО**  **Председатель ПК**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ФИО**  **«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 202\_** | **РАССМОТРЕНО**  **на заседании педагогического совета**  **«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 202\_** | **УТВЕРЖДЕНО**  **Директор МОУ СОШ №\_**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ФИО**  **«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 202\_** |

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**«учитель-учитель (молодой специалист)»**

на период 2021/2025 годы

Основной инструмент (техника) наставничества….

Наставник:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ФИО

Наставляемый:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ФИО

Куратор:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ФИО

2021