

ПОЛОЖЕНИЕ
о программе наставничества
в образовательных организациях Хабаровского края

Область применения Положения

Положение определяет порядок разработки программ наставничества в образовательных организациях Хабаровского края, 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 Хабаровского края, подведомственными министерству образования и науки 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 (конкурсах, форумах, семинарах, практиках, стажировках).

Нормативная база

Настоящее Положение подготовлено на основе:

- Указа Президента РФ от 2 марта 2018 г. №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- Указа Президента РФ от 7 мая 2018 г. №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 2010 г.);

– Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утверждённой распоряжением Правительства РФ от 29 мая 2015 г. №996-р;

– распоряжения 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 РФ 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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения РФ 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 края 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 13.12.2018 губернатором Хабаровского края, председателем комиссии Правительства Хабаровского края по стратегическому развитию, отбору государственных программ и проектов);

– 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).

Общие положения

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 которых 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».

Образовательная организация самостоятельно определяет, какие формы наставничества будут реализовываться именно в ней. Может быть реализована как одна, так и несколько форм наставничества.

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;

– форма «учитель – ученик» включает в себя варианты: обучающийся с ОВЗ (конкретный тип); одаренный обучающийся (например, способный к участию в олимпиаде); часто и длительно болеющий обучающийся; обучающийся, пропускающий занятия;

– форма «студент – ученик» включает в себя варианты: обучающийся, готовящийся к поступлению в вуз; обучающийся, посещающий секцию; обучающийся, желающий стать волонтером.

Цели и задачи программ наставничества образовательная организация определяет самостоятельно.

В качестве образца представлена типовая программа 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 деятельность, культурную жизнь образовательной организации), либо усиление уверенности в собственных силах и развитие личного/творческого потенциала наставляемого.

Оформление и содержание структурных элементов программы наставничества

Программа наставничества обязательно должна включать в себя следующие структурные элементы:

1) *Титульный лист (полная отдельная страница) (см. Приложение).*

На титульном листе указываются:

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

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

Раздел содержит основные характеристики программы наставничества в образовательной организации. Здесь 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.

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

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).

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

Здесь указываются критерии, показатели, компетенции, установленные предписывающим нормативным документом, регламентирующим целевую деятельность наставника.

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 выполнение 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;

- участие наставляемого в мероприятиях за рамками образовательной организации, усиливающих роль/статус последней.

5) *Раздел 4. План взаимодействия пары «наставник – наставляемый».*

Раздел 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.

6) *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.

7) *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;
- согласие на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.