

структурное подразделение государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №2 "Образовательный центр" имени Героя советского Союза И.Т. Краснова с.Большая Глушица м.р. Большеглушицкий Самарской области - "Детский сад "Одуванчик"

Принято
на заседании
педагогического совета
Протокол №___от 31.08.2021 г.

Утверждено:
Приказом
№ ___ 31.08.2021 г
Руководитель
СП- «Детский сад «Одуванчик»
_____ Г.А. Юдина

ПОЛОЖЕНИЕ
О МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНОМ НАСТАВНИЧЕСТВЕ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
СП - «Детский сад «Одуванчик» ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» с. Большая Глушица

с. Большая Глушица
2021 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о программе наставничества (далее – Положение) в СП - «Детский сад «Одуванчик» ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» с. Большая Глушица (далее - Учреждение) разработано на основании:

-Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,

-Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P-145 «Об утверждении 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»

-Положения о региональной программе многофункционального наставничества педагогических работников в образовательных организациях Самарской области (утв. Распоряжением Министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2021г. № 54р.)

1.2. Положение является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества, определяет принципы разработки, форму и содержание Программы наставничества.

Программа наставничества Учреждения (далее – Программа) является основным управленческим документом, регламентирующим и направляющим ход реализации целевой модели наставничества, мониторинг и оценку результатов ее реализации. Она фиксирует этапы реализации модели наставничества, роли участников на каждом из них.

1.4.Цель Программы – создание условий для планирования, организации и управления процессом наставничества в Учреждении.

Задачи Программы:

-сформировать представление о реализации целевой модели наставничества применительно к конкретным условиям Учреждения;

-определить цели, ресурсы, средства, механизмы внедрения целевой модели наставничества, способы преодоления выявленных рисков.

1.5.Программа принимается на заседании педагогического совета Учреждения, утверждается руководителем СП.

Решение о внесении изменений в программу рассматривается и принимается на педагогическом совете Учреждения, утверждается руководителем СП.

1.6.Срок действия Положения – 3 года с момента утверждения

1.7.Администрация Учреждения осуществляет контроль реализации программы в соответствии с планом внутреннего контроля

1.8.В настоящем положении используются следующие *понятия*:

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в учреждении

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Многофункциональное наставничество педагогических работников – организация системы психолога – педагогического сопровождения разными наставниками (классический наставник, тьютор, коуч, ментор, куратор) непрерывного разновекторного развития личности наставляемых, раскрытия их возможностей, ликвидации профессиональных дефицитов.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник учреждения, который отвечает за организацию программы наставничества.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

2.Разработка программы

2.1.Программа рассчитана на 3 календарных года и определена запросами потенциальных наставляемых в Учреждении в данный период. Программа может корректироваться куратором в части реализации планов конкретных тандемов/групп при обязательном согласовании с участниками исходя из специфики психолого-педагогической ситуации.

2.2.Проектирование содержания наставничества осуществляется куратором в сотрудничестве с тандемами «наставник + наставляемый»/группами в соответствии с запросами наставляемого и возможностями участников

2.3,Программа должна определять наиболее оптимальные и эффективные для удовлетворения выявленных у потенциальных наставляемых запросов содержание, формы, методы и приемы организации наставничества,

2.4.Разработка и реализация Программы должна основываться на следующих принципах:

- равенства,
- обеспечения суверенных прав личности,
- научности,
- системности,
- стратегической целостности,
- согласованности взаимодействия сторон,
- индивидуализации.

3.Структура программы

<i>№ п/п</i>	<i>Элементы программы</i>	<i>Содержание элементов программы</i>
1.	Пояснительная записка	Цель и задачи программы наставничества в Учреждении
2	Общие положения	- правовые основания реализации Программы; -порядок принятия программы, -выбранные на данный период формы наставничества в соотношении с целью и задачами внедрения Целевой модели

3	Реализация Программы (согласно этапам)	-перечень форм наставничества, актуальных для Учреждения (каждая форма описывается согласно схеме: цели, задачи, предполагаемый результат, характеристики участников данной формы, кадровое обеспечение, этапы реализации и соответствующие мероприятия); -мероприятия информационно-просветительского характера педагогического сообщества и ближайшего социокультурного окружения Учреждения; -описание итогового события программы в конце ее реализации.
4	Мониторинг эффективности реализации Программы	Описание содержания, этапов и сроков мониторинга и ответственных за его организацию
5	Приложение	Дорожная карта реализации целевой модели наставничества в Учреждении. Индивидуальный план работы Отчеты о результатах реализации Программы.

4. Оценка результатов реализации Программы

4.1. Организация систематического мониторинга Программы, оценка ее результатов дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемыми, а также какова динамика развития наставляемых.

Мониторинг Программы состоит из двух составных этапов:

- оценка качества реализации процесса Программы;
- оценка мотивационно – личностного, профессионального роста участников.

4.2. Результатом реализации Программы является высокий уровень включенности наставляемого лица в педагогическую деятельность, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

4.3. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках Программы

4.4. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле. Наставляемые лица получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации.

4.5. Измеримыми результатами реализации Программы 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 Учреждении;
- качественный рост усвоения образовательной программы воспитанниками в группе, с которой работает наставляемое лицо;
- отсутствие конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.

5. Перечень документов, регламентирующих реализацию Программы

5.1. К документам, регламентирующим реализацию Программы относятся:

- настоящее Положение;
- приказ руководителя об организации наставничества;

- индивидуальный план работы Наставника с Наставляемым лицом;
- журнал Наставника;
- отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого лица;
- дорожная карта внедрения и реализации Программы
- соглашение между наставником и наставляемым;
- протоколы заседаний педагогического совета либо других органов Учреждения, на которых рассматривались вопросы наставничества.