

**Положение о программе  
наставничества  
педагогических работников  
в МБОУ НШ №30**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок разработки программы наставничества педагогических работников МБОУ НШ №30 в соответствии с методологией наставничества; определяет требования, предъявляемые к наставникам; определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации программы наставничества педагогических работников в образовательной организации и его эффективности.

1.2. Программа наставничества педагогических работников в МБОУ НШ №30 (далее – программа наставничества) должна:

- иметь четко сформулированные цели педагогической деятельности и представление о перспективах развития коллектива, т.е. создавать максимально полное представление о целях и задачах, этапах реализации, о прогнозируемых результатах и механизмах их достижения;

- сочетать действия, направленные на творческое развитие личности каждого ребенка и на создание необходимых условий для развития всех педагогических работников;

- давать представление о задачах и конечных результатах работы с педагогическими работниками и в данном учебном году и о собственных критериях их оценки;

- содержать собственную систему диагностики (индивидуальных возможностей педагогического работника, интересов, готовности к восприятию материала, оценки знаний и умений и т.д.);

- содержать планирование этапов работы коллектива, прогнозирование промежуточных результатов, определение критериев их оценки;

- предусматривать организацию специальной работы, направленной на формирование сотворческих отношений внутри коллектива, на развитие открытого общения между коллегами;

- предусматривать организацию творческих отчетов коллективов, открытых занятий;

- быть гибкой и допускать при необходимости внесение изменений;

- создавать условия для социального, культурного и профессионального самоопределения, творческой самореализации личности, ее интеграции в систему мировой и отечественной культуры.

## **2. Структурные разделы программы наставничества**

2.1. Программа наставничества включает следующие структурные разделы:

- пояснительная записка;
- структура управления реализацией программы
- этапы реализации программы
- кадровые условия реализации программы
- формы наставничества
- мониторинг и оценка результатов реализации программы
- критерии эффективности работы наставника
- механизмы мотивации и поощрения наставников

2.2. Оформление и содержание структурных элементов программы:

2.2.1. На титульном листе указываются (приложение 1):

- наименование образовательной организации;
- гриф утверждения программы (где, когда и кем утверждена программа;
- название программы;
- категория, на которых рассчитана программа;
- срок реализации программы;
- Ф.И.О., должность автора (авторов) данной программы;
- название города, в котором реализуется программа;
- год разработки программы.

2.2.2. Аннотация к программе: краткое содержание программы, для кого предназначена.

2.2.3. Раздел 1. Пояснительная записка. В пояснительной записке к программе следует раскрыть:

- актуальность, педагогическую целесообразность (краткое описание ее своевременности и современности, определить какие приоритетные государственные и социальные задачи решает; указать нормативно – правовое обеспечение программы; выделить значимость программы для наставляемых; обозначить значение используемой терминологии в программе);

- отличительные особенности данной программы, характеризующие ее уникальность;

- адресат программы (краткие сведения об участниках программы, особенности, состав группы);

- формы обучения по программе (очная, очно – заочная, электронное обучение с применением дистанционных технологий);

- цель (предполагаемый результат реализации программы, к которому надо стремиться; отражает направленность программы);

- задачи (способы достижения цели);

- планируемые результаты.

2.2.4. Раздел II. Структура управления реализацией программы.

В данном разделе необходимо выделить направления деятельности и подробно прописать, что предстоит сделать на каждом направлении; также указать сроки реализации программы и ответственных.

### 2.2.5. Раздел III. Этапы реализации программы.

Раздел включает в себя:

- описание основных семи этапов реализации программы наставничества;
- характеристика условиям для запуска программы, назначается куратор, формируется база наставляемых.
- алгоритм отбора и обучения наставников и формирование пар или групп.

### 2.2.6. Раздел IV. Кадровые условия реализации программы

Система наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательном учреждении персонализированных программ наставничества педагогических работников. Кадровые условия предполагают наличие в образовательном учреждении:

- руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
- куратора реализации персонализированных программ наставничества;
- наставников – педагогов, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности; демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;
- педагога-психолога, который способствует созданию благоприятного социально-психологического климата в образовательном учреждении, оказывает консультативную помощь педагогам.

### 2.2.4. Раздел V. Формы наставничества

В данном разделе описываются формы наставничества, которые подходят для образовательного учреждения; дается характеристика участников программы: описывается, как наставники взаимодействуют с наставляемыми (механизм реализации модели).

2.2.5. Раздел VI. Мониторинг и оценка результатов реализации программы. Раздел программы содержит описание процедуры проведения мониторинга результатов реализации программы наставничества.

2.2.6. Раздел VII. Критерии эффективности работы наставника. Раздел включает в себя основные критерии, по которым определяется эффективность работы наставников.

2.2.7. Раздел VIII. Механизмы мотивации и поощрения наставников. Описаны механизмы мотивации и поощрения наставников, способы мотивации и поощрения наставников.

2.2.8. Список используемой литературы. Данный раздел включает в себя список литературы, используемой педагогом для подготовки занятий; разработки программы; Интернет-ресурсы.

## **3. Ответственность за качество осуществления наставнической деятельности**

Образовательная организация несет в установленном законодательством Российской Федерации порядке ответственность за:

- соблюдение требований единого квалификационного справочника;

- наличие необходимой материально – технической базы, соответствующей современным требованиям к реализации программ, санитарно– гигиеническим нормам и требованиям;

- отсутствие в личных делах сотрудников справок о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, установленного ст.65,331,35.1 Трудового кодекса РФ, предусматривающие ограничения на занятие педагогической и иной трудовой деятельностью в сфере образования;

- обеспечение открытости и доступности информации об организации дополнительного образования учащихся путем размещения на информационных стендах, сайте образовательного учреждения в сети Интернет, определенной действующим законодательством.

#### **4. Организация контроля**

4.1. Контроль организации наставнической деятельности осуществляет заместитель директора, курирующий данное направление по плану, утвержденному директором школы.

4.2. Итоги контроля оформляются справкой. По итогам контроля принимается управленческое решение, издается приказ.