

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И
НАУКИ РЕСПУБЛИКИ
ТАДЖИКИСТАН**

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**РОССИЙСКО-ТАДЖИКСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА С УГЛУБЛЁННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ
ОТДЕЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ В Г. ДУШАНБЕ
ИМЕНИ Ю.А. ГАГАРИНА»**

УТВЕРЖДЕНО

Директор



/ В.В. Гудков/

РГТБООУ «СОШ в г. Душанбе
имени Ю.А. Гагарина»

Приказ № 115/3-ор

от «02» 10 2023г.

**Положение
об организации наставничества
в Российско-таджикском государственном бюджетном
образовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа
с углублённым изучением отдельных предметов
в г. Душанбе имени Ю. А. Гагарина»**

г. Душанбе, 2023

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями от 4 августа 2023 года, распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года №Р-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», а также Уставом Российско-таджикского государственного бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углублённым изучением отдельных предметов в г. Душанбе имени Ю. А. Гагарина» (далее – РТ ГБОУ «СОШ в г. Душанбе имени Ю. А. Гагарина», Школа) и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

1.2. Данное Положение об организации наставничества в Школе определяет основные термины, цель, задачи, регламентирует организацию деятельности программы наставничества и её результаты, устанавливает права и обязанности наставника и наставляемого лица, а также документацию работы с молодыми специалистами.

1.3. Под **наставничеством** в общеобразовательной организации понимают разновидность индивидуальной учебно-воспитательной работы с впервые принятыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях, или со специалистами, назначенными на должность, по которой не имеют опыта работы.

1.4. Наставничество в школе выполняет роль систематической индивидуальной работы педагогического работника, имеющего опыт, по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений педагогической деятельности. Таким образом, молодой специалист приобретает знания в предметной специализации и применяет методики обучения и воспитания обучающихся в общеобразовательной организации.

1.5. Наставничество в образовательной организации руководствуется:

- ФЗ-273 «Об образовании»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- настоящим Положением и другими нормативными актами, регламентирующими вопросы профессиональной подготовки педагогических работников и специалистов школы.

2. Основные термины программы наставничества

2.1. **Наставничество** — универсальная технология передачи опыта,

знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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

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

2.4. 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.

2.5. Наставник — участник программы организации наставничества в общеобразовательной организации, 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.

2.6. Молодой педагог — гражданин Российской Федерации или Республики Таджикистан в возрасте до 35 лет, имеющий среднее профессиональное или высшее образование, принятый на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией.

3. Цель и задачи наставничества в школе

3.1. Целью реализации наставничества в общеобразовательной организации является создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

3.2. Основными задачами наставничества являются:

- разработка и реализация программ наставничества;
- привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества в школе;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;
- формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;

- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывной образовательной деятельности.

3.3. В соответствии с целью и задачами определяются следующие методы наставничества:

- интерактивные (беседа, диалог, дискуссия);
- проблемный и проектный;
- мастер-класс;
- демонстрация действий и поведения;
- наблюдение и анализ образовательной деятельности наставника;
- анализ практических ситуаций.

4. Организация программы наставничества в школе

4.1. Наставничество в школе осуществляется на основании приказа директора общеобразовательной организации.

4.2. Руководство деятельностью наставников организует заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

4.3. Руководитель подбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе школы, стаж педагогической деятельности не менее трех лет по данному предмету.

4.4. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух наставляемых.

4.5. Кандидатуры наставников утверждаются приказом директора.

4.6. Назначение наставника производится при обоюдном добровольном согласии (с обязательным детальным разъяснением предполагаемому наставнику его будущих должностных обязанностей) предполагаемого наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплен. Наставник прикрепляется к молодому педагогу на срок не менее одного учебного года.

4.7. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательной организации:

- впервые принятыми учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в общеобразовательных организациях;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных организаций, прибывшими в образовательную организацию;
- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных организаций, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;

- педагогами, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- педагогами, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

4.8. Замена наставника производится приказом директора школы в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и наставляемого;
- письменного заявления наставника об отказе от своих полномочий по иным причинам (в том числе, без указания причины).

4.9. Организация деятельности наставников носит поэтапный характер. Специфика этапов наставнической деятельности определяет особенности используемых им методов.

Содержание	Этапы		
	Адаптационный	Проектировочный	Рефлексивный
Задачи	Определить сформированности профессионально значимых качеств; разработать адаптационную программу профессионального становления молодого педагога	Сформировать потребность у молодого учителя в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных в ВУЗе	Сформировать у молодого учителя способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием
Формы	Индивидуальная	Индивидуальная, коллективная	Индивидуальная, коллективная, групповая
Средства и методы	Диагностика, посещение наставником уроков молодого учителя, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, активности в учебном процессе; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие	Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание «Портфолио». <u>Методы:</u> <i>информационные</i> (методические мероприятия, педагогические чтения и др.); <i>творческие:</i>	Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых учителей, мотивация участия в инновационной деятельности. <u>Методы:</u> комплексные (педагогические, мастерские, мастер-классы, проблемно-деловые, рефлексивно-

	выбранной профессии. <u>Методы:</u> репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа	проблемные, инверсионные; наблюдение; беседа; анкетирование, двойное наставничество	деловые игры)
--	---	---	---------------

5. Результаты реализации программы наставничества в школе

5.1. Мониторинг наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

5.2. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества.

5.3. Высокий уровень включенности наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь школы, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов показывает уровень результата реализации программы наставничества в общеобразовательной организации.

5.4. Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах, с которыми работает наставляемое лицо;
- рост числа материалов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.

5.5. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемого плана.

6. Права и обязанности наставника в образовательной организации

6.1. Наставник обязан:

- составить в течение 5 рабочих дней с начала срока наставничества индивидуальный план обучения на учебный год (далее работа планируется на каждый учебный год) с учетом уровня интеллектуального развития наставляемого, педагогической, методической и профессиональной его подготовки по предмету, давать конкретные задания, контролировать их выполнение;

- содействовать ознакомлению наставляемого с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, с порядком исполнения локальных актов общеобразовательной организации;
- оказывать индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного выполнения служебных заданий и поручений;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в педагогической деятельности;
- передавать накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
- составлять и предоставлять руководителю анализ итогов выполнения индивидуального плана обучения.

6.2. Наставник имеет право:

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью наставляемого;
- вносить предложения о применении к наставляемому мер поощрения и дисциплинарного воздействия;
- осуществлять контроль соблюдения наставляемым профессиональных требований;
- контролировать условия труда наставляемого.

7. Права и обязанности наставляемого в образовательной организации

7.1. Наставляемый обязан:

- регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом;
- выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного выполнения функциональных обязанностей;
- проявлять дисциплинированность, организованность и деловую культуру в профессиональной деятельности.

7.2. Наставляемый имеет право:

- вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом и помощью по профессиональным вопросам;
- при невозможности установления личного контакта с наставником обращаться к руководителю о замене наставника.

8. Контроль работы наставника в школе

8.1. Организация работы наставника и контроль его деятельности возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

8.2. Заместитель директора по УВР обязан:

- представить назначенного молодого педагога педагогическому коллективу школы, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого педагога с закрепленным за ним наставником;
- посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым педагогом;
- оказывать наставникам методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми педагогами;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в общеобразовательной организации;
- определить меры поощрения наставников.

9. Документы, регламентирующие работу с молодыми педагогами

9.1. Работу с молодыми педагогами регламентируют следующие документы:

- настоящее Положение об организации наставничества в школе;
- приказ директора школы об организации наставничества;
- индивидуальный план работы наставника на год;
- отчеты наставников, молодых педагогов.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение об организации наставничества в школе является нормативным локальным актом Российско-таджикского государственного бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углублённым изучением отдельных предметов в г. Душанбе имени Ю. А. Гагарина», вводится в действие приказом директора.

10.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

10.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.10.1. данного Положения.

10.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

**План (дорожная карта)
организации наставничества
в Российско-таджикском государственном бюджетном
образовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа
с углублённым изучением отдельных предметов
в г. Душанбе имени Ю. А. Гагарина»**

№	Мероприятие	Срок	Ответственный Исполнитель, соисполнители	Результат
1	Разработка локальных актов, регламентирующих организацию наставничества в школе: - положение об организации наставничества; - план (дорожная карта); - приказ	Июнь - август 2023	Золотовицкая Ю.Ю.	Утвержденные документы: - положение об организации наставничества; - план (дорожная карта); - приказ
2	Знакомство педагогического коллектива с Положением об организации наставничества в школе	Август - сентябрь 2023	Золотовицкая Ю.Ю., руководители школьных предметных методических объединений	Изучение документов в рамках школьных методических объединений с целью организации работы
3	Выявление педагогов, нуждающихся в наставничестве, в том числе – из вновь принятых на работу в школу	Август - сентябрь 2023	Золотовицкая Ю.Ю., кадровая служба, руководители школьных предметных методических объединений	Список молодых педагогов с указанием возраста, стажа работы, профессиональных дефицитов
4	Выдвижение кандидатур наставников, создание пар, групп «наставник - молодой педагог/педагоги»	Сентябрь 2023	Золотовицкая Ю.Ю., руководители школьных предметных методических объединений	Утверждение пар, групп «наставник - молодой педагог/педагоги» приказом директора школы
5	Планирование работы в рамках утвержденных пар, групп «наставник - молодой педагог/педагоги»	Сентябрь 2023	Наставники, молодые педагоги	Индивидуальные планы работы в рамках пар, групп на текущий учебный год
6	Представление промежуточных результатов работы в парах, группах «наставник - молодой педагог/педагоги» в	В течение учебного года	Наставники, молодые педагоги, руководители школьных предметных	Выступления на методических объединениях, педагогических советах; публикации

	рамках методических мероприятий		методических объединений	в профессиональных источниках
7	Мониторинг эффективности наставничества в рамках созданных пар, групп	Сентябрь, май 2024	Наставники, молодые педагоги, руководители школьных предметных методических объединений	Отчетные материалы по критериям эффективности наставничества
8	Анализ эффективности наставничества в рамках созданных пар, групп. Выявление результативности организации наставничества в школе в текущем учебном году.	Май – июнь 2024	Золотовицкая Ю.Ю., руководители школьных предметных методических объединений	Аналитическая справка. Освещение результатов на педагогическом совете школы
9	Поощрение наставников, молодых педагогов, представивших высокие результаты в рамках наставнических пар, групп	Май – июнь 2024	Золотовицкая Ю.Ю., руководители школьных предметных методических объединений	Награждение сотрудников
10	Коллективное обобщение опыта организации наставничества в школе с представлением лучших практик	Июнь – август 2024	Золотовицкая Ю.Ю., наставники, молодые педагоги	Сборник методических материалов по организации наставничества в школе (печатный и/или электронный вариант)