****

**РЕСПУБЛИКА ДАГЕСТАН**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «АЛХОДЖАКЕНТСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА ИМЕНИ ИСМАИЛОВА ШЕЙИХА ИБРАГИМОВИЧА»**

 (МБОУ «Алходжакентская СОШ им.Исмаилова Ш.И.»)

Ул. Котрова, д. 1,  с. Алходжакент, Каякентский район, Республика Дагестан, 368555;е-mail:**alhajikent@mail.ru**;ОГРН  1080522000240, ИНН/КПП 0515013716/51501001

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

№ 37/а Приказ от 31.08**.2022г.**

[Об утверждении целевой модели наставничества»](http://kemschool24.ru/docs/nast-prik-utv.pdf)

В целях достижения результатов в федеральных проектах «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование», реализующее программы наставничества, в соответствии с приказом УО № 112/а от 30.08.22г. «О внедрении целевой модели наставничества в организациях , осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам в МР «Каякентский район»»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить «Программу внедрения целевой модели наставничества в МБОУ «Алходжакентская СОш им.Исмаилова Ш.И.»
2. Реализовать «Программу внедрения целевой модели наставничества в МБОУ «Алходжакентская СОш им.Исмаилова Ш.И.» в период 2022-2024г.г.
3. Ответственными за внедрение целевой модели наставничества в МБОУ «Алходжакентская СОш им.Исмаилова Ш.И. » назначить заместителя директора по УВР Гусенову А.М. . и заместителя директора по ВР Османову Р.С.
4. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой

Директор школы:

****

**РЕСПУБЛИКА ДАГЕСТАН**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «АЛХОДЖАКЕНТСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА ИМЕНИ ИСМАИЛОВА ШЕЙИХА ИБРАГИМОВИЧА»**

 (МБОУ «Алходжакентская СОШ им.Исмаилова Ш.И.»)

Ул. Котрова, д. 1,  с. Алходжакент, Каякентский район, Республика Дагестан, 368555;е-mail:**alhajikent@mail.ru**;ОГРН  1080522000240, ИНН/КПП 0515013716/51501001

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

№ 37 /б Приказ от 31.08**.2022г.**

[«О внедрении целевой модели наставничества»](http://kemschool24.ru/docs/nast-prik.pdf)

В целях достижения результатов в федеральных проектах образовательными учреждениями, реализующими программы наставничества, а также в целях оказания методической и организационной помощи наставникам, молодым специалистам, обучающимся

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внедрить целевую модель наставничества в МБОУ «Алходжакентская СОШ им.Исмаилова Ш.И.»

2. Утвердить состав рабочей группы МБОУ «Алходжакентская СОШ им.Исмаилова Ш.И.» по разработке ЦМН:

Гусенову А.М., заместитель директора по УВР - руководитель группы,

Османову Р.С.,зам.директора по Вр,

Алирзаеву З.А., учителя истории,

Агаеву Р.А., педагог-психолог

 3. Рабочей группе разработать пакет нормативно-правовых документов для внедрения целевой модели наставничества в МБОУ «Алходжакентская СОШ им.Исмаилова Ш.И.» с 2022 -2023учебного года.

4. Ответственным за внедрение целевой модели наставничества в школе назначить заместителя директора по УВР Гусенову А.М..

 5. Утвердить план мероприятий (дорожную карту) внедрения целевой модели наставничества в МБОУ «Алходжакентская СОШ им.Исмаилова Ш.И.» согласно приложению №1.

 6. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой

Директор школы:

****

**РЕСПУБЛИКА ДАГЕСТАН**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «АЛХОДЖАКЕНТСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА ИМЕНИ ИСМАИЛОВА ШЕЙИХА ИБРАГИМОВИЧА»**

 (МБОУ «Алходжакентская СОШ им.Исмаилова Ш.И.»)

Ул. Котрова, д. 1,  с. Алходжакент, Каякентский район, Республика Дагестан, 368555;е-mail:**alhajikent@mail.ru**;ОГРН  1080522000240, ИНН/КПП 0515013716/51501001

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

№ 63 Приказ от 19.01.2023.

 Об утвеждении локальных актов.

На основании решения педагогического совета Протокол №5 от 19.01.23г. , приказываю:

Утвердить:

* + 1. Положение о наставничестве
		2. Антикоррупционную политику.

3.ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

4. Положение о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению сотрудников и урегулированию конфликта интересов.

5. О порядке уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений.

6. Правила, регламентирующие вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства.

Директор школы:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_К.Б.Агаев

**Положение о наставничестве**

**1. Общие положения.**

**1.1.** Школьное наставничество — разновидность индивидуальной воспитательной
работы с учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на
должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник — опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравст­венными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Молодой специалист — начинающий учитель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе ВУЗа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенство­ванию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руко­водством наставника по согласованному плану профессионального становления.

**1.2.**Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

**1.3.**Правовой основой института школьного наставничества являются настоящее По­ложение, другие нормативные акты Министерства образования и науки РФ, УО МР «Каякентский район» регламентирующие вопросы профессиональной подготовки учителей и специалистов образовательных учреждений.

**2. Цели и задачи наставничества.**

**2.1.**Целью школьного наставничества в образовательном учреждении является оказа­ние помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а также формирование в школе кадрового ядра.

**2.2.**Основными задачами школьного наставничества являются:

* привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и за­крепление учителей в образовательном учреждении;
* ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способ­ности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанно­сти по занимаемой должности;
* адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

**3. Организационные основы наставничества.**

**3.1.** Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.

**3.2.**  Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора школы по учебной работе и руководители методических объе­динений, в которых организуется наставничество.

**3.3.** Руководитель методического объединения подбирает наставника из наиболее под­готовленных учителей, 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, предпочтительно стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данному предмету.

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

**3.4.**Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях методического объединения, согласовываются с заместителем директора по учебной работе и утверждаются на заседании Методического объединения.

**3.5** Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого на­ставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен приказом директора школы с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к молодому спе­циалисту на срок не менее одного года.

**3.6.** Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

* впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
* выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, при­бывшими в образовательное учреждение;
* выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учрежде­ний, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудо­вого стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
* учителями, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и ов­ладения новыми практическими навыками;
* учителями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

**3.7.** Замена наставника производится приказом директора школы в случаях:

* увольнения наставника;
* перевода на другую работу подшефного или наставника;
* привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
* психологической несовместимости наставника и подшефного.

**3.8.** Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым учителем в период наставничества. Оценка производится на проме­жуточном и итоговом контроле.

**3.9.**   По инициативе наставников они могут создавать орган общественного самоуправления — Совет наставников.

**4.** **Обязанности наставника**:

* знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
* разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педа­гогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
* изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
* знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
* вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
* проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом План профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
* оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
* личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
* участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; вести журнал работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, ре­зультатах его труда;
* подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

**5. Права наставника:**

* с согласия заместителя директора по УВР (руководителя методического объединения) подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников школы;
* требовать рабочие отчеты у молодого специалиста как в устной, так и в письмен­ной форме.

**6. Обязанности молодого специалиста.**

**6.1.**Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника рассматрива­ется на заседании МО с указанием срока наставничества и будущей специализации и утверждается приказом директора школы.

**6.2.**В период наставничества молодой специалист обязан:

* изучать нормативные документы, определяющие его слу­жебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
* выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
* постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
* учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
* совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
* периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

**7.   Права молодого специалиста.**

Молодой специалист имеет право:

* вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенство­ванию работы, связанной с наставничеством;
* защищать профессиональную честь и достоинство;
* знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его рабо­ты, давать по ним объяснения;
* повышать квалификацию удобным для себя способом.

**8. Руководство работой наставника**.

**8.1.** Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на за­местителя директора по учебной работе.

**8.2.** Заместитель директора по УВР обязан:

* представить назначенного молодого специалиста учителям школы, объявить при­каз о закреплении за ним наставника;
* создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;
* посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом;
* организовать обучение наставников передовым формам и методам индивиду­альной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
* изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставни­чества в образовательном учреждении;
* определить меры поощрения наставников.

**8.3.** Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несут руководители методических объединений.

Руководитель методического объединения обязан:

* рассмотреть на заседании методического объединения индивидуальный план работы наставника;
* провести инструктаж наставников и молодых специалистов;
* обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соот­ветствии с настоящим Положением;
* осуществлять систематический контроль работы наставника;
* заслушать и утвердить на заседании методического объединения отчеты моло­дого специалиста и наставника и представить их заместителю директора по УР.

**9. Документы, регламентирующие наставничество.**

**9.1.** К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

* настоящее Положение;
* приказ директора школы об организации наставничества;
* планы работы педагогического совета и методических объединений;
* протоколы заседаний педагогического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы на­ставничества;
* методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.