**МБОУ «Гимназия Культуры мира» г.Дербент**

 Рассмотрено                                                                       Утверждаю

 на заседании МС МБОУ ГКм директор \_\_\_\_\_\_/Юзбегов Н.З./ протокол №\_\_\_\_\_ от\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Приказ №\_\_\_\_\_\_от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Председатель МС:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ахмедова Н.А.

 **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о наставничестве в  образовательном учреждении**

**2022 г**

**1.Общие положения**

        1.1 Наставничество – разновидность индивидуальной методической  работы с  педагогическимиработниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник – наиболее подготовленный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, имеющий стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью  в общении.

Молодой специалист – начинающий педагог, как правило, имеющий теоретические знания  в области предметной специализации и методики обучения  по программе высшего или среднего специального педагогического учебного заведения, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих профессиональных навыков и умений.

1.2 Наставничество устанавливается на срок не менее одного года.

1.3 Наставник утверждается приказом образовательного учреждения при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен. Наставник может вести не более трех молодых специалистов.

  1.4 Организация работы наставников и осуществление контроля за их деятельностью возлагается на заместителя руководителя  образовательного учреждения по учебно-воспитательной работе.

1.5 Правовой основой института  наставничествав  образовательном учреждении являются нормативные документы Министерства образования и науки РФ, органа местного самоуправления муниципального округа в сфере образования, локальные акты образовательного учреждения, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки учителей и специалистов образовательных учреждений и  настоящее Положение.

        1.6 Настоящее Положение  предназначено для целей внутреннего использования педагогами образовательного учреждения, принимающими участие в реализации системы наставничества.

**II. Цель из задачи наставничества**

2.1Целью наставничества является оказание помощи молодым специалистам  образовательного учреждения в их профессиональном становлении, а также формирование стабильного, высококвалифицированного коллектива.

1. Основными задачами наставничества являются:

- оказание помощи в адаптации молодых специалистов в образовательном учреждении;

 - поддержание у  молодых специалистов интереса к педагогической деятельности;

- формирование индивидуального стиля творческой деятельности молодого специалиста;

- развитие инициативы и рефлексивных навыков молодого специалиста;

- формирование у молодого специалиста потребности к самообразованию;

- развитие у молодых специалистов сознательного и творческого отношения к выполнению своих профессиональных обязанностей;

- воспитание молодых специалистов в лучших традициях педагогического коллектива образовательного учреждения.

**III.  Функции наставника**

        3.1 В соответствии с возложенными задачами наставник осуществляет следующие функции:

**организационные**

        - организация ознакомления молодого специалиста с образовательным учреждением и его нормативно-правовой базой;

        - содействие в создании необходимых  условий для работы молодого специалиста.

**информационные**

        обеспечение молодых специалистов необходимой информацией об основных направлениях развития образования, учебниках и учебно-методической литературе по проблемам обучения, воспитания и развития обучающихся, воспитанников.

**методические**

- разработка совместно с молодым специалистом плана его саморазвития  (или индивидуальная программа его самообразования)с учетом педагогической, методической и профессиональной подготовки;

- оказание молодому специалисту индивидуальной помощи в овладении избранной профессией, практическими приемами и навыками ведения учебных занятий и учебной документации;

- подведение  итогов профессиональной адаптации молодого специалиста по истечении сроканаставничества.

**IV. Права наставника**

        4.1 Наставник имеет право:

- ходатайствовать перед администрацией образовательного учреждения о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности своего подопечного;

- посещать занятия молодого специалиста;

- изучать документацию, которую обязан вести молодой специалист;

- с согласия непосредственного руководителя привлекать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников образовательного учреждения;

- вносить предложения о  поощрении молодого специалиста или применении в отношении него мер воспитательного или дисциплинарного воздействия;

- выходить с ходатайством о прекращении стажировки молодого специалиста по причинам личного характера (безуспешных попыток наладить личный контакт с молодым специалистом) или выхода молодого специалиста на требуемые стабильные показатели;

- на ежемесячную доплату за осуществление наставничества.

**V. Права и обязанности молодого специалиста**

        5.1 Молодой специалист обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность;

- изучать структуру и  особенности  деятельности  образовательного учреждения, его традиции;

- выполнять в установленные сроки программу своего профессионального саморазвития (или индивидуальную программу своего самообразования);

- постоянно работать над повышением своего профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности, перенимать передовые методы и формы работы;

- выстраивать необходимые для работы взаимоотношения с наставником,

- предоставлять отчеты о своей работе наставнику,  как в устной, так и в письменной форме.

5.2 Молодой специалист имеет право:

- ходатайствовать перед  администрацией образовательного учреждения о прекращении стажировки  при безуспешных попытках установления личного контакта с наставником;

**-**  вносить на рассмотрение администрации образовательного учреждения  предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

- защищать свою профессиональную честь и достоинство;

-знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

**VI. Взаимоотношения наставника с другими сотрудниками образовательного учреждения**

Для исполнения своих обязанностей наставник может взаимодействовать со всеми сотрудниками образовательного учреждения.

**V.  Документация**

5.1    Индивидуальный план работы наставника

5.2 Индивидуальная программа профессионального саморазвития  молодого специалиста  или индивидуальная программа его самообразования.