

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Новотроицкая основная общеобразовательная школа
Азовского района**

346759 Ростовская область, Азовский район, село Новотроицкое, улица Школьная 12

телефон.: (86342) 94-6-44

E-mail: mounov-troick@mail.ru <http://novotrosk.ru>

Рассмотрено и принято

на заседании Педагогического совета
Протокол от 31.08.2020г. № 1

Утверждено

Директор МБОУ Новотроицкая ООШ

Приказ от 31.08.2020г. № 70-од



Положение о закреплении пар «наставник-наставляемый»

Наставничество может устанавливаться для:

1. Работников образовательных организаций, впервые приступивших к профессиональной деятельности:

- впервые принятыми на работу и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в учреждениях образования;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в учреждение образования по распределению.

2. Работников образовательных организаций, назначенных на должность в порядке должностного роста, если выполнение ими функциональных обязанностей требует новых профессиональных знаний и практических навыков.

Наставничество устанавливается продолжительностью от трех месяцев до одного года в зависимости от уровня профессиональной подготовки нового работника, его индивидуальных способностей к накоплению и обновлению профессионального опыта. По рекомендации наставника и по согласованию с руководителем методического объединения период продолжительности наставничества может быть увеличен или сокращен.

Наставники подбираются из наиболее подготовленных сотрудников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, имеющих системное представление о своем участке работы, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Наставником может быть специалист из числа работников структурного подразделения, необходимый опыт работы по замещаемой должности.

Основанием для назначения наставника работнику образовательной организации, впервые принятому на работу или назначенному на должность в порядке должностного роста, является представление заместителя директора по содержанию образования образовательной организации с указанием срока наставничества при обоюдном согласии предполагаемого наставника и вновь назначенного работника, за которым он будет закреплен. Назначение наставника для работника образовательной организации, впервые приступившего к работе по распределению, по собственному заявлению, в порядке перевода или назначенного на должность в порядке должностного роста, оформляется приказом руководителя образовательной организации.

Наставник осуществляет мероприятия наставнической деятельности в отношении одного или нескольких работников одновременно в зависимости от личных качеств и объема выполняемой в соответствии с должностными обязанностями работы.

Замена наставника оформляется приказом руководителя образовательной организации на основании служебной записки заместителя директора по содержанию образования и конвергенции образовательных программ на имя руководителя в следующих случаях:

- при расторжении трудового договора, эффективного контракта с работником, являющимся наставником;
- при переводе наставника или нового работника на иную должность;
- по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления нового работника.

При необходимости работнику, в отношении которого осуществлялось наставничество, даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессионального мастерства.

При неудовлетворительном результате прохождения наставничества представитель нанимателя имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменном виде не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Наставник, осуществляющий руководство адаптацией вновь принятого работника, на основании отчета о проделанной работе, может быть представлен к различным видам поощрения и награждения. Критериями оценки наставничества являются результаты служебной деятельности нового работника.

Наставничество является выполнением особо важного и сложного задания в процессе образовательной деятельности.