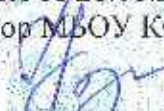


ПРИНЯТО  
решением педагогического  
совета МБОУ КСОШ № 2  
Протокол от 28.08.2024г. №1

УТВЕРЖДЕНО  
приказом от 28.08.2024г. № 142  
Директор МБОУ КСОШ № 2  
  
В.С.Кузипа



### Локальный акт о закреплении пар «наставник-наставляемый» в МБОУ КСОШ № 2

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.**
- 3) **Педагогов, нуждающихся в дополнительной подготовке по определенной тематике.**

-**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, отдела, службы, филиала, интерната, библиотеки и др. (далее-структурного подразделения) 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 и работе подразделения, преданных делу компании, поддерживающих ее стандарты и правила работы, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

-**Наставником** может быть специалист/профессионал из числа работников структурного подразделения, куда впервые назначен работник, замещающий должность не ниже должности обучаемого, обладающий высокими профессиональными качествами, имеющий 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.



Пролито, пропущено  
И склепено печатью 2

листа(ов)

Директор МБОУ КСОШ №2

В.С. Кузина

