

СОГЛАСОВАНО  
Педагогическим советом  
МБОУ «СОШ №8 с. Ачхой-Мартан»  
(протокол от 02.04.2021 №4)

Приложение №51  
УТВЕРЖДЕНО  
приказом  
МБОУ «СОШ №8 с. Ачхой-Мартан»  
от 17.04.2021 №256-од

## **Положение о наставничестве**

### **1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) определяет порядок организации и проведения работы по наставничеству в МБОУ «СОШ №8 с. Ачхой-Мартан» (далее – школа), права и обязанности наставников и стажеров.
- 1.2. Основные термины и понятия, применяемые в настоящем Положении:  
Наставничество – форма адаптации, практического обучения и воспитания новых или менее опытных работников школы в целях быстрого овладения трудовыми навыками, приобретения необходимой компетенции, приобщения к корпоративной культуре школы. Наставник – более опытный работник школы, принимающий на себя функции по обучению новых или менее опытных работников.  
Стажер – новый работник школы, прикрепляемый к наставнику.

### **2. Цели и задачи наставничества**

- 2.1. Целями наставничества являются адаптация стажеров к работе в школе на основе единой системы передачи опыта и воспитания, повышение квалификации педагогов, обеспечение оптимального использования времени и ресурсов для скорейшего достижения стажерами необходимых результатов, снижение текучести кадров и мотивирования новых работников к достижению целей школы.
- 2.2. Основными задачами наставничества являются:
  - оказание помощи стажеру в освоении необходимых компетенций за счет ознакомления с современными методами и приемами работы, передачи наставником личного опыта;
  - обучение стажера в минимальные сроки необходимому профессиональному мастерству, соблюдению требований нормативных документов, в том числе по охране труда;
  - содействие достижению стажером высокого качества труда;

- вхождение стажера в трудовой коллектив, освоение им корпоративной культуры;
- воспитание у стажера чувства личной ответственности за результаты своей деятельности.

### **3. Организационные основы наставничества**

- 3.1. Наставничество в школе вводится на основании приказа директора.
- 3.2. Отбор кандидатур наставников осуществляется по следующим критериям:
  - высокий уровень профессиональной подготовки;
  - наличие общепризнанных личных достижений и результатов;
  - развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
  - способность и готовность делиться профессиональным опытом;
  - стаж профессиональной деятельности в школе не менее двух лет.
- 3.3. Работник назначается наставником с его письменного согласия.
- 3.4. За одним наставником закрепляется одновременно не более двух стажеров.
- 3.5. Наставничество осуществляется в течение всего периода, назначенного стажеру.

### **4. Права и обязанности наставника**

- 4.1. Наставник имеет право:
  - требовать от стажера выполнения указаний по вопросам, связанным с его деятельностью;
  - принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой стажера, вносить предложения в профсоюзные органы, непосредственному руководителю, вышестоящему руководителю о поощрении стажера, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
  - участвовать в обсуждении профессиональной карьеры стажера и планировании его дальнейшей работы в школе.
- 4.2. Наставник обязан:
  - ознакомить стажера с основами корпоративной культуры школы;
  - изучить профессиональные и нравственные качества стажера, его отношение к работе, коллективу, увлечения, наклонности;
  - оказать стажеру индивидуальную помощь практическими приемами и способами качественного выполнения обязанностей и поручений, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
  - разработать индивидуальную программу наставничества для стажера;

- личным примером развить положительные качества стажера, корректировать его поведение на работе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, формировать здоровый образ жизни, общественно значимые интересы, содействовать развитию культурного и профессионального кругозора;
- информировать стажера о целях, задачах и результатах текущей деятельности школы;
- развить у стажера стремление к выполнению сложной и ответственной работы, освоению новой техники и современных технологий;
- способствовать развитию постоянного интереса к инновационному творчеству, внедрению современных стандартов качества образования;
- с учетом деловых и морально-психологических качеств стажера содействовать его профессиональному росту, достижению высокого профессионализма, участвовать в формировании и развитии карьеры;
- составить характеристику на стажера;
- заполнять анкеты по итогам отчетных периодов (Приложение №1).

#### 4.3. Ответственность наставника:

- наставник несет персональную ответственность за качество и своевременность выполнения функциональных обязанностей, возложенных на него настоящим Положением;
- при отказе от продолжения стажировки двух стажеров подряд наставник лишается статуса наставника.

### **5. Права и обязанности стажера**

5.1. Стажер имеет право участвовать в разработке программы наставничества и вносить предложения о ее изменении, участвовать в обсуждении результатов стажировки.

#### 5.2. Стажер обязан:

- ознакомиться под подпись с выпиской из приказа о назначении наставника в течение трех дней с момента издания приказа;
- выполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и Правилами трудового распорядка;
- проходить контрольные мероприятия согласно программе наставничества, в том числе заполнять анкеты по итогам отчетных периодов (Приложение №2).

### **6. Анализ работы стажера**

- 6.1. Предварительный анализ работы стажера осуществляется по истечении первого и второго месяца его адаптации в школе, при котором рассматриваются следующие вопросы:
- анализ процесса адаптации работника в школе;
  - выполнение на данный период индивидуального плана работ по программе наставничества;
  - обозначение сильных и слабых сторон работника;
  - обсуждение того, что необходимо улучшить;
  - необходимая помощь со стороны школы.
- 6.2. Наставник при необходимости по результатам предварительного анализа корректирует программу наставничества, дополнительно разрабатывает и принимает необходимые меры для ликвидации выявленных затруднений и дефицитов в процессе адаптации стажера.
- 6.3. Если по итогам контрольных мероприятий выявится необходимость в продолжении наставничества, то наставник с участием стажера разрабатывает и реализует дополнительные мероприятия, направленные на адаптацию стажера.