

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Самарской области
«Сызранский медико-гуманитарный колледж»

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ «СМГК»

_____ Л.К. Касимова

Приказ № 140-1/01-05 од

от 03.04.2023г.

Положение о наставничестве

Принято
на заседании Совета Учреждения
Протокол № 165 от 31.03.2023г.

г.о. Сызрань – 2023

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" N 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года (в последней редакции), законом Самарской области «О молодом специалисте в Самарской области» от 06 июля 2015 года № 76-ГД (в последней редакции), Уставом государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Сызранский медико-гуманитарный колледж».

1.2. Действие настоящего Положения распространяется на педагогических работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Сызранский медико-гуманитарный колледж». (далее – Учреждения).

1.3. Основные понятия:

1.3.1. Наставничество – форма профессионального становления и воспитания молодых педагогических работников под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе. Неотъемлемый элемент кадровой политики Учреждения, разновидность систематической индивидуальной работы с молодыми, начинающими педагогическими работниками по их адаптации к профессиональной деятельности, профессиональному становлению и повышению профессиональной компетентности под непосредственным руководством наставника.

1.3.2. Наставник – высококвалифицированный педагогический работник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми (малоопытными) педагогическими работниками по их адаптации к педагогической деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, глубокими знаниями в области методики

преподавания и воспитания, готовностью и способностью транслировать свой опыт.

1.2.3. Наставляемый – молодой (малоопытный) специалист, осуществляющий свою педагогическую деятельность под наблюдением наставника в течение определенного срока, отведенного для оценки его способностей (далее - молодой специалист).

2. Цель и задачи наставничества

2.1. Основной целью наставничества является оказание помощи молодым (малоопытным) специалистам в их профессиональном становлении и развитии, содействие росту профессионального мастерства педагогических работников Учреждения.

2.2. Основными задачами наставничества в Учреждении являются:

2.2.1. помочь молодым (малоопытным) специалистам в сохранении и развитии интереса к педагогической деятельности и закреплении их в Учреждении;

2.2.2. ускорить процесс профессионального становления молодого (малоопытного) специалиста, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

2.2.3 формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании;

2.2.4 помочь преподавателям, опираясь в своей деятельности на достижение педагогической науки и передового педагогического опыта, внедрять современные образовательные технологии в преподавательской деятельности;

2.2.5 вовлекать молодых (малоопытных) специалистов в исследовательскую работу, участие в различных конкурсах педагогического мастерства.

3. Организация наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора Учреждения и настоящего Положения по итогам рассмотрения кандидатур наставника и молодого (малоопытного) специалиста.

3.2. Основные критерии, по которым определяется кандидатура наставника:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- наличие собственного инновационного опыта, стабильных результатов в работе;
- владение современными образовательными технологиями, эффективное применение их в практической профессиональной деятельности;
- успешный опыт воспитательной, методической работы;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет;
- развитые коммуникативные навыки, гибкость в общении, готовность и способность транслировать свой опыт.

3.3. Основные критерии, по которым определяется кандидатура наставляемого:

- впервые принятые на работу педагоги (специалисты), не имеющие педагогического трудового стажа и опыта педагогической деятельности;
- выпускники очных высших и средних профессиональных образовательных организаций;
- преподаватели, переведенные на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и/или углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- преподаватели со стажем до 5 лет, нуждающиеся в дополнительной подготовке для проведения учебных занятий.

3.4. В соответствии с Положением об оплате труда работников наставнику по приказу директора Учреждения устанавливается доплата за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями, в пределах

имеющихся средств в процентах от должностного оклада по основной профессии (должности) либо в абсолютном значении за счет субсидий на выполнение государственного задания и (или) средств от приносящей доход деятельности.

3.5. Организация работы наставников и осуществление контроля за их деятельностью возлагается на заместителя директора по учебно-методической и исследовательской деятельности.

3.6. Заместитель директора по учебно-методической и исследовательской деятельности:

3.6.1. создаёт необходимые условия для совместной работы наставников и молодых (малоопытных) специалистов;

3.6.2. осуществляет систематический контроль за организацией наставничества в Учреждении;

3.6.3. обеспечивает нормативно-правовое сопровождение их деятельности;

3.6.4. организует рассмотрение кандидатур наставника и молодого (малоопытного) специалиста;

3.6.5. проводит необходимый инструктаж наставников и молодых (малоопытных) специалистов;

3.7. Показателем эффективности работы наставника является качественное выполнение должностных обязанностей молодым (малоопытным) педагогическим работником в период и после окончания срока наставничества (в период самостоятельной педагогической деятельности).

3.8. В ходе работы приказом директора может быть произведена замена наставника в случаях:

3.8.1. увольнения наставника;

3.8.2. перевода на другую работу молодого (малоопытного) педагогического работника или наставника;

3.8.3. привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;

3.8.4. других объективных причин (рассматриваются в индивидуальном порядке).

4. Права и обязанности наставника

4.1. Наставник имеет право:

4.1.1. Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью молодого (малоопытного) специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении к нему мер дисциплинарного влияния.

4.1.2. По согласованию с заместителем директора по учебно-методической и исследовательской деятельности подключать к обучению молодого (малоопытного) специалиста других опытных педагогов и работников администрации Учреждения.

4.1.3. Требовать от молодого (малоопытного) педагогического работника выполнения рекомендаций по вопросам, связанным с улучшением его профессиональной деятельности.

4.2. Наставник обязан:

4.2.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого (малоопытного) специалиста по занимаемой должности.

4.2.2. Разработать совместно с молодым (малоопытным) специалистом индивидуальный план работы, согласовать и представить на согласование заместителю директора Учреждения по учебно-методической и исследовательской деятельности.

4.2.3. Обеспечить качественное сопровождение молодого (малоопытного) специалиста в соответствии с индивидуальным планом работы, периодически отчитываться на совещаниях о проделанной работе.

5. Права и обязанности молодого (малоопытного) специалиста

5.1. Молодой (малоопытный) специалист имеет право:

5.1.2. Вносить на рассмотрение администрации Учреждения предложения по обсуждению вопросов, связанных с реализацией индивидуального плана работы, совершенствованием работы по наставничеству.

5.2. Молодой (малоопытный) специалист обязан:

5.2.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого (малоопытного) специалиста по занимаемой должности.

5.2.2. Разработать совместно с наставником индивидуальный план работы, своевременно и качественно его выполнять.

5.2.3. Периодически отчитываться на заседаниях методических объединений о выполнении индивидуального плана работы, по завершении периода наставничества представить отзыв о проделанной работе.

6. Документация

9.1. К документам, регламентирующим организацию наставничества в Учреждении, относятся:

- приказ директора Учреждения;
- программа по наставничеству;
- планы работы и протоколы заседаний Методического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества, творческого объединения преподавателей «Мастерство и поиск», Школы педагогического мастерства, Школы педагогического становления, совещаний;
- планы (отчеты) работы молодых (малоопытных) преподавателей.

9.2. Необходимость ведения иной документации определяется заместителем директора по учебно-методической и исследовательской деятельности.