

## **Положение о развитии института наставничества в Шумерлинском политехническом техникуме Минобразования Чувашии**

### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о развитии института наставничества в Шумерлинском политехническом техникуме Минобразования Чувашии (Далее – образовательная организация) разработано на основании Указа Главы Чувашской Республики «О развитии института наставничества в Чувашской Республике» от 30.04.2019 года № 54

1.2. Определить наставничество одним из приоритетных направлений реализации кадровой политики Шумерлинского политехнического техникума Минобразования Чувашии, направленной на формирование квалифицированного кадрового состава педагогических работников

### **II. Цели и задачи развития института наставничества**

2.1. Цель наставничества

- создание условий для раскрытия и эффективного использования личностного, профессионального и творческого потенциала молодых специалистов, оказание помощи вновь принятым сотрудникам в их профессиональном становлении в новой образовательной среде.

2.2. Основные задачи развития института наставничества:

- организация эффективного процесса обучения молодых специалистов и вновь принятых сотрудников основным навыкам профессии, развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них задачи по занимаемой должности;

- обеспечение условий адаптации к корпоративной культуре, усвоения традиций и правил внутреннего распорядка в новой образовательной среде.

### **III. Организация института наставничества**

3.1. Наставничество устанавливается над молодыми специалистами и вновь принятыми сотрудниками в период испытательного срока, в случае необходимости на период учебного года

3.2. Наставничество устанавливается продолжительностью до десяти месяцев.

3.3. 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(техникума), преданных делу организации, поддерживающих ее стандарты и правила работы, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

3.4. Утверждение сотрудника (специалиста) в качестве наставника осуществляется приказом директора

3.5. Основанием для закрепления наставника является представление заместителя руководителя по курируемому направлению при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста или вновь принятого сотрудника, за которым он будет закреплен.

3.6. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач новым сотрудником в установленный период наставничества. Оценка производится по итогам выполненной работы.

3.7. Наставническая деятельность оценивается и корректируется непосредственно заместителем руководителя по курируемому направлению, и непосредственно администрацией техникума по необходимости

3.8. Система мотивации наставника:

1 вариант - наставник получает дополнительное вознаграждение по итогам квартала

2 вариант – наставник получает ежемесячное вознаграждение в размере, установленном в приказе о назначении наставника

3 вариант - при недобросовестном выполнении обязанностей выплаты не производятся и издаётся приказ о прекращении ежемесячного вознаграждения наставнику

#### **IV. Обязанности наставника**

Наставник обязан:

4.1. Знать требования законодательства, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности сотрудников по занимаемой должности.

4.2. Разрабатывать и утверждать совместно с непосредственным заместителем руководителя по курируемому направлению индивидуальный план обучения молодого специалиста или вновь принятого сотрудника.

4.3. Всесторонне изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста или вновь принятого сотрудника, его отношение к работе, коллективу.

4.4. Оказывать молодому специалисту или вновь принятому сотруднику индивидуальную помощь в профессиональном становлении, овладении избранной профессией, практическими приемами, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки, поддерживать их творческие начинания и идеи.

4.5. Личным примером развивать положительные качества молодого специалиста или вновь принятого сотрудника привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

#### **V. Права наставника**

5.1. Наставник привлекает для дополнительного обучения молодого специалиста или вновь принятого сотрудника других сотрудников с согласия непосредственного руководителя и привлекаемых сотрудников.

5.2. Требуется рабочие отчеты у молодого специалиста или вновь принятого сотрудника в устной, а по необходимости в письменной форме.

5.3. Участвует в обсуждении вопросов, связанных со служебной, общественной деятельностью молодого специалиста или вновь принятого сотрудника, вносит предложения непосредственному руководителю об их поощрении, применении мер дисциплинарного воздействия, удовлетворении разумных потребностей и запросов.

**Рассмотрено и принято на заседании Совета Учреждения от 17. 06. 2019 г. протокол №**

**02**