

Министерство здравоохранения Республики Татарстан  
Государственное автономное профессиональное  
образовательное учреждение  
«Нижекамский медицинский колледж»

Положение о наставничестве  
Государственного автономного профессионального  
образовательного учреждения  
«Нижекамский медицинский колледж»

№ 47

Российская Федерация  
Республика Татарстан  
Нижекамск

Государственное автономное профессиональное  
образовательное учреждение  
«Нижекамский медицинский колледж»

ПРИКАЗ

« 03 » 04 \_\_\_\_\_ 2019г.

№ 44/1 \_\_\_\_\_

О Положении о наставничестве

Приказываю:

В целях совершенствования образовательной деятельности в ГАПОУ «Нижекамский медицинский колледж», прилагаемое Положение о наставничестве, принятые Советом колледжа \_\_\_\_\_ 2019г., протокол № \_\_\_\_\_, принять к руководству и исполнению

Директор ГАПОУ «Нижекамский  
медицинский колледж»



Р.К. Нуретдинов

Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 8. Полномочия органов государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере образования).

Наставничество в ГАПОУ «Нижекамский медицинский колледж» предназначено для оказания методической помощи начинающим педагогам, не имеющим опыта работы.

Составители:

Зеленкова Р.М.- заместитель директора по учебному процессу;

Власова Т.А. – заместитель директора по воспитательной работе.

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 8. Полномочия органов государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере образования).

1.2. Основные понятия Положения:

Наставничество – опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики обучения и воспитания, а также опытом работы в определенной области.

Молодой специалист – начинающий педагогический работник, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по образовательным программам среднего профессионального или высшего профессионального образования, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений, повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника.

1.3. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного наставника по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

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

2.1. Целью наставничества в ГАПОУ «Нижекамский медицинский колледж» является оказание помощи педагогическим работникам, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогических работников в штате образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления педагогического работника и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива колледжа и правил поведения в образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

### **3. Порядок назначения наставника**

3.1. Наставником может быть преподаватель, имеющий стаж работы по специальности или профессии не менее 5 лет, первую или высшую квалификационную категорию.

3.2. Директор колледжа издает приказ о назначении наставника сроком не более чем 1 год.

3.3. Руководство деятельностью наставников осуществляют заместители директора, назначенные приказом директора.

3.4. Наставник подбирается из наиболее подготовленных преподавателей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе колледжа.

3.5. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных.

3.6. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста.

3.7. Замена наставника производится приказом директора в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;

3.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым преподавателем в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

3.9. Результаты деятельности наставника оцениваются ежемесячно при проведении итогов работы по показателям эффективности деятельности преподавателей.

#### **4. Обязанности наставника**

Наставник обязан знать:

4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

4.2. Изучать деловые и нравственные качества подопечного, его отношение к проведению занятий, коллективу колледжа, обучающимся и их родителям (законным представителям).

4.3. Проводить методические консультации, контролировать и оценивать самостоятельное поведение молодым специалистом учебных заведений и внеурочных мероприятий;

4.4. Разрабатывать совместный план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь, посещать уроки молодого специалиста (не менее 3-х в месяц).

4.5. Оказывать индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

4.6. Личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в колледже к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурной компетентности;

4.7. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью подопечного, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

### **5. Права наставника**

Наставник имеет право с согласия заместителей директора по учебной и воспитательной работе подключать кратковременно для дополнительного консультирования по отдельным направлениям других специалистов образовательной организации (педагога-психолога, социальных педагогов и др.).

### **6. Обязанности молодого специалиста**

В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности деятельности колледжа и должностные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять планы работы в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ними;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.

### **7. Права молодого специалиста, педагогического работника**

Имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;

- знакомится с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- повышать квалификацию.

## **8. Руководство работой наставника**

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по учебной работе и заместителя директора по воспитательной работе.

8.2. Заместители директора обязаны:

- представить назначенного молодого специалиста педагогическим работникам колледжа, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы наставника и молодого специалиста;
- посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету ( по необходимости, с целью оказания дополнительной методической помощи), проводимые наставником и молодым специалистом;
- оказывать наставникам методическую и практическую помощь в составлении планов работы с подопечными;
- изучать, обобщать, распространять положительный опыт наставничества в ГАПОУ «Нижекамский медицинский колледж».

## **9. Документы, регламентирующие наставничество**

К документам, регламентирующим деятельность наставников и молодых специалистов, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора о назначении наставников;
- отчет наставника о проделанной работе с молодым специалистом;
- отчет молодого специалиста о проделанной работе.



**Примерный отчет наставника  
 ФИО наставника о проделанной работе с молодым специалистом  
 ФИО молодого специалиста за 20\_\_ - 20\_\_ учебный год**

ФИО наставника –

Должность –

Категория –

1. Сколько уроков молодого специалиста было посещено, их краткое описание по форме;

Дата	Предмет	Тема урока	Протокол посещения урока (кратко)	Методические рекомендации

2. Какая методическая помощь была оказана молодому специалисту в течение учебного года (перечислить);

3. Какие недостатки были выявлены в работе молодого специалиста (перечислить);

4. Над чем необходимо работать молодому специалисту в дальнейшем в целях ликвидации выявленных недостатков (направления в работе, требующие доработки, коррекции);

5. Прогнозирование работы по усилению проблемных направлений в работе молодого специалиста на новый учебный год.

## Примерный отчет молодого специалиста о проделанной работе

ФИО –

Должность –

Педагогический стаж –

Стаж работы в ГАПОУ «Нижекамский медицинский колледж» -

Наделенная нагрузка –

За отчетный период 20\_\_ - 20\_\_ учебный год мною осуществлялась работа по следующим направлениям:

1. Самообразование

1.1. Курсы повышения квалификации;

1.2. Участие в семинарах, конференциях (тема, когда и где);

1.3. Изучение педагогической, научной, методической литературы;

1.4. Взаимопосещение уроков (сколько уроков посетили, у кого).

2. Собственно-педагогическая деятельность:

2.1. Открытые уроки (тема, дата, класс);

2.2. Выступление на заседаниях ШМО, педагогических советах (тема, дата);

2.3. Участие в конкурсах, семинарах, конференциях (достижения).

3. Работа со студентами:

3.1. Группы, в которых работал (а);

3.2. Качество успеваемости и знаний (в сравнительном разрезе по семестрам и за год);

3.3. Работа с одаренными студентами (участие в конкурсах, указать достижения);

3.4. Работа со слабоуспевающими студентами;

3.5. Работа с родителями, классное руководство.

### Выводы:

- итоги работы (степень выполнения плана работы, проблемы в работе выявленные в течение учебного года);

- планирование методической работы на новый учебный год с учетом выявленных проблемных зон (что планируете провести, где участвовать).