



ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве

1. Положение разработано в целях эффективности процесса адаптации молодых педагогов и менеджеров в коллективе, контроля качества образовательного продукта, качественной подготовки принятых работников к аттестации рабочих мест и изменения квалификационной категории, повышения мотивации трудовой деятельности.

2. Наставничество для работников компании с квалификационной категорией «Мастер» и «Профи» (для преподавателей) и категорией «Специалист» и «Мастер» (для менеджеров) является обязательным критерием оценки их деятельности членами аттестационной комиссии. Каждый сотрудник, имеющий вышеназванные категории и претендующий на подтверждение категории обязан быть прикрепленным в качестве наставника к молодому специалисту по приказу или оказывать содействие в работе с молодым специалистом по просьбе наставника. Проверка наставничества или содействия происходит при аттестации и согласно выполнению чек-листа (см. приложение 1). Если никакая работа по этому направлению не проводилась, высокая категория может ставиться под сомнение.

3. Молодым специалистом может быть человек любого возраста, это определение присваивается всем работающим в компании первый или второй год. В учреждении издается приказ (сентябрь) о закреплении молодого специалиста за работником, имеющим высшую квалификационную категорию.

4. Наставник принимает на себя обязательство быстрее адаптировать молодого специалиста в коллективе: познакомить его со структурой учреждения и схемой подчиненности, сгладить трудности привыкания к новому коллективу, к требованиям корпоративной культуры выработанным компанией (см. приложение 1).

5. Наставник помогает молодому специалисту советом, собственным примером, консультирует в проблемных ситуациях, оказывает методическую помощь, контролирует профессиональную деятельность работника, соблюдение подопечным Правил внутреннего трудового распорядка, согласно ученическому плану, сданному в аттестационную комиссию.

6. Молодой специалист (исключение составляют выпускники ВУЗов) три месяца находится на испытательном сроке. В этот период он не имеет квалификационной категории. Для успешного перехода в штат учреждения и присвоения начальной квалификационной категории он должен: продемонстрировать свои личностные качества, профессиональные знания, умения и навыки, стремление и способности перенимать положительный опыт коллег, умение жить в социуме, подчиняться правилам, принимать эффективные решения и уметь брать на себя ответственность.

7. В процессе взаимоотношений с наставником молодой специалист должен быстрее и четче уяснить философию, цели и задачи компании, определить свое место в схеме управления и ясно представлять те функции, которые на него возлагаются для получения в итоге его деятельности качественного образовательного продукта.

8. Наставник обязан отслеживать результат адаптации молодого специалиста в компании и своевременно информировать в вышестоящего руководителя о собственных выводах по результатам наблюдений и фиксировать в ежемесячном докладе.

9. В результате этих выводов наставник вправе ходатайствовать перед вышестоящим руководителем о сокращении срока испытания или прохождении испытания в полном объеме для своего подопечного с обязательным обоснованием этого решения.

10. Вышестоящий руководитель выходит на генерального директора с предложением о сокращении срока испытания, иными предложениями по кандидатуре молодого специалиста.

11. Генеральным директором издается приказ о сокращении испытательного срока, зачислении работника в штат учреждения и присвоении ему начальной квалификационной категории или формулируется иное решение по данной кандидатуре.

12. Наставник «ведет» молодого специалиста до тех пор, пока ему не будет присвоена квалификационная категория «Мастер», и он сможет исполнять роль наставника.

13. Наставник несет моральную и административную ответственность перед руководством компании за неудовлетворительную организацию работы с молодым специалистом по подготовке его к аттестации рабочих мест, и может быть дисквалифицирован (квалификационная категория наставника изменяется в сторону понижения) аттестационной комиссией в период очередной аттестации.

14. Моральным поощрением наставнику за качественную работу с молодым специалистом, которую оценит аттестационная комиссия, является отзыв о его профессиональном подходе к выполнению роли наставника и успешность молодого специалиста при прохождении аттестации.

Стимулирующим эквивалентом оценки работы наставника является ежемесячное материальное поощрение ему по результатам выполнения пунктов чек-листа и подготовки аттестационного дела на аттестуемого молодого специалиста.

По завершении «ведения» молодого специалиста с хорошими результатами его профессионального роста, руководство компании может поощрить наставника в соответствии с «Положением об оплате труда работникам».