

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ХАБАРОВСКОГО КРАЯ
краевое государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Хабаровский технический колледж»



ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Хабаровский технический колледж» (далее - Положение, колледж) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации, уставом техникума и иными локальными нормативными актами техникума.

1.2. Положение регламентирует деятельность педагогического коллектива колледжа по организации системы наставничества.

Наставничество - разновидность индивидуальной методической и воспитательной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности, а также со специалистами, не имеющими педагогического образования.

Наставник - опытный преподаватель, мастер производственного обучения, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Молодой специалист - начинающий преподаватель, мастер производственного обучения, овладевший знаниями основ специализации предмета, приступивший к педагогической деятельности в колледже. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

1.3. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного преподавателя, мастера производственного обучения 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 колледже является оказание помощи молодым начинающим преподавателям, мастерам производственного обучения в их профессиональном становлении, а также формирование в колледже кадрового ядра.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

2.2.1. Привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогических кадров в колледже.

2.2.2. Ускорение процесса профессионального становления специалиста и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

2.2.3. Оказание помощи начинающим преподавателям, мастерам производственного обучения:

- в проектировании и моделировании воспитательно-образовательного процесса;

- в проектировании развития личности каждого обучающегося и студенческого коллектива в целом;

- в формировании умений определять конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их решения;

- в формировании умений теоретически обосновано выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательного процесса.

2.2.4. Адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций колледжа и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей преподавателя, мастера производственного обучения.

2.2.5 Психолого-педагогическая поддержка начинающих преподавателей, мастеров производственного обучения.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании настоящего положения.

3.2. Координирует работу по наставничеству руководитель информационно-методической службы, он же осуществляет общее руководство деятельностью наставников.

3.3. Срок наставничества составляет один учебный год.

3.4. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях цикловых комиссий, согласовываются с заместителем директора по учебной работе и утверждаются за заседании Методического совета.

3.5. Наставника назначают из числа наиболее подготовленных преподавателей, мастеров производственного обучения, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе колледжа, имеющих квалификационную категорию (первую/высшую) или стаж педагогической деятельности не менее 20 лет.

3.6. Наставник закрепляется за:

- впервые принятыми преподавателями, мастерами производственного обучения не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- выпускниками (не)педагогических образовательных учреждений и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- преподавателями, мастерами производственного обучения, переведёнными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками.

3.7. Формы работы определяются наставниками самостоятельно (приложение 1) на основе диагностики начинающего преподавателя, мастера производственного обучения (индивидуальные консультации, совместное составление рабочих программ, календарно-тематических планов, комплектов оценочных средств, мастер-классы, подготовка открытых уроков, внеаудиторных занятий, наблюдения, мониторинг знаний, умений и навыков обучающихся с последующим анализом, посещение занятий, проверка ведения учебной документации).

3.8. Основными принципами работы наставников являются открытость, компетентность, соблюдение норм педагогической этики.

3.9. Для успешной работы наставник должен знать и выполнять требования законодательства об образовании, определяющего права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

3.10. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач начинающим преподавателем, мастером производственного обучения в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле (приложение 2):

- высокий уровень подготовки молодого специалиста (освоено 81-100% индивидуального плана педагогического сопровождение)
- средний уровень подготовки молодого специалиста (50-80%)
- низкий уровень подготовки молодого специалиста (менее 50%)

3.11. Для мотивации наставничества по представлению Методического совета возможно внесение предложений руководству колледжа о поощрении наставников, добившихся высоких результатов.

4. Содержание работы наставников

4.1. Разработка совместно с начинающим преподавателем, мастером производственного обучения плана профессионального становления последнего с учётом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по учебной дисциплине.

4.2. Ознакомление начинающего преподавателя, мастера производственного обучения с особенностями работы в системе среднего профессионального образования, с Уставом колледжа, с локальными нормативными актами колледжа, в том числе регламентирующими права и

обязанности преподавателя, мастера производственного обучения, правила внутреннего трудового распорядка, охрану труда и т.д.

4.3 Ознакомление молодого специалиста с федеральными государственными образовательными стандартами среднего профессионального образования по специальностям, учебными планами и программами.

4.4. Оказание помощи при составлении календарно-тематических планов, комплектов оценочных средств, подборе материалов для учебных занятий, практических и лабораторных занятий.

4.5. Оказание методической помощи в подготовке уроков, подборе дидактических материалов, наглядных пособий, учебников, дополнительной литературы, а также в выборе форм проведения занятий, контроля знаний, умений и навыков обучающихся.

4.6. Проведение консультаций по актуальным вопросам преподавания, изучения опыта работы коллег, применения педагогических технологий, эффективных методов, приёмов, форм обучения, практической подготовки студентов, подготовки и проведения экзаменов, работы по курсовому и дипломному проектированию.

4.7. Систематическое посещение уроков с последующим анализом и оценкой деятельности молодого специалиста.

4.8. Организация необходимого обучения самостоятельного проведения молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий с учётом выявленных проблем.

4.9. Организация посещения начинающим преподавателем, мастером производственного обучения уроков коллег по цикловой комиссии с последующим, совместным анализом.

4.10. Оказание помощи в подборе методической литературы для самообразования, контроль за ходом самообразования. Стимулирование деятельности по совершенствованию профессиональной деятельности, прохождению аттестации.

4.11. Привлечение молодого специалиста к участию в работе Школы молодого педагога, к научной, конструкторской, исследовательской деятельности.

4.12. Изучение деловых и нравственных качеств молодого специалиста, его отношения к проведению занятий, коллективу колледжа, обучающимся и их родителям, вносить, в случае необходимости, корректиды в деятельность начинающих преподавателей, мастеров производственного обучения.

4.13. Участие в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью начинающего преподавателя, мастера производственного обучения, внесение предложений о его поощрении, применении иных мер.

4.14. Составление отчёта о результатах работы с молодым специалистом и представление его на заседание Методического совета.

5. Права молодого специалиста:

- Вносить на рассмотрение администрации колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- Защищать профессиональную честь и достоинство;
- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- Повышать квалификацию в соответствии с индивидуальной, профессионально-педагогической направленностью.

6. Организация работы наставника

6.1. Руководитель информационно-методической служб целях организации работы по наставничеству обеспечивает:

- создание условий для совместной работы молодого специалиста с закреплённым за ним наставником;
- посещение отдельных уроков по дисциплине, проводимых наставником и молодым специалистом;
- организацию обучения наставников передовым педагогическим технологиям, формам и методам работы, оказание им методической и практической помощи в составлении плана работы с начинающим преподавателем, мастером производственного обучения;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта наставничества в колледже, инициирует предложения о поощрении наставников.

6.2. Непосредственное руководство работой наставников осуществляют председатели цикловых комиссий, которые осуществляют:

- представление на рассмотрение цикловой комиссии индивидуальных планов работы наставников с начинающими преподавателями, мастерами производственного обучения;
- проведение инструктажа наставников и начинающих преподавателей, мастеров производственного обучения;
- систематический контроль за работой наставников, заслушивают и утверждают на заседании цикловой комиссии отчёты наставников и начинающих преподавателей, мастеров производственного обучения и представляют их на заседание Методического совета.

7. Содержание работы начинающих преподавателей, мастеров производственного обучения (молодых специалистов)

7.1. Изучение и принятие к руководству законодательство об образовании, локальных нормативных актов колледжа.

7.2. Выполнение плана профессионального становления в установленные сроки.

7.3. Постоянная работа над повышением профессионального мастерства.

7.4. Изучение опыта наставника по применению современных педагогических технологий, методов, приёмов и форм обучения.

7.5. Анализ и оценка своей педагогической деятельности, выдвижение на основе анализа достигнутых результатов новых педагогических задач.

7.6. Совершенствование своего общеобразовательного, методического и культурного уровня.

7.7. Периодический отчёт перед наставником, председателем цикловой комиссии, Методическим советом колледжа.

8. Документы, регламентирующие наставничество

8.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ техникума об организации наставничества;
- планы работы и протоколы Методического совета колледжа, цикловых комиссий колледжа по вопросам наставничества;
- методические рекомендации, обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

Рассмотрено и согласовано на заседании Совета колледжа

протокол совета № 4 от 10.06.2020

Индивидуальный ПЛАН – ОТЧЕТ
наставника с молодым специалистом/начинающим педагогическим работником колледжа
с молодым специалистом

на _____ учебный год

№ п/п	Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Результат/продукт	Отметка наставника о выполнении	примечание
1.	Ознакомление с колледжем , изучение нормативно-правовой базы, должностных обязанностей и порядка их исполнения				
2.	Изучение уровня профессионализма и деловых качеств молодого специалиста / начинающего педагогического работника колледжа, выявление профессиональных затруднений				
3.	Оказание помощи в процессе адаптации к профессиональной деятельности и работе в коллективе, преодоление профессиональных затруднений				
3.1.	Оказание помощи в разработке учебно-планирующей документации				
3.2.	Оказание консультативной помощи по вопросам разработки оценочного инструмента по дисциплинам/ МДК на основе ФГОС СПО				
3.3.	Оказание помощи в разработке учебно-методического обеспечения образовательного процесса				
3.4.	Оказание методической и практической помощи в подготовке и проведении учебных занятий				
3.5.	Оказание помощи в разработке и реализации плана профессионального становления				
4.	Взаимодействие наставника и молодого специалиста				
4.1.	Посещение и анализ уроков				
4.1.1.	молодым специалистом преподавателей цикловой комиссии				
4.1.2.	наставником молодого специалиста				
4.2.	Совместное участие наставника с молодым специалистом в практических конференциях, семинарах и др.				
4.3.	Публикации молодого специалиста				

Наставник _____ (должность, инициалы, фамилия наставника, подпись)

« ____ » 20 ____ г.

Согласовано _____

(должность, инициалы, фамилия председателя цикловой комиссии, подпись)

« ____ » 20 ____ г.

Ознакомлен

(должность, инициалы, фамилия молодого специалиста, подпись)

« ____ » 20 ____ г.

Заключение о результатах работы по наставничеству

ФИО, должность наставника _____
 Ф.И.О., должность наставляемого сотрудника _____
 Срок осуществления наставнической деятельности: с _____ по _____

показатели	Краткая характеристика достигнутых показателей	Критерии оценки (Оценка, по 5-балльной шкале)
Знание нормативной правовой базы, регламентирующей трудовые вопросы		
Владение профессиональными компетенциями (Предметные знания)		
Объем выполняемых должностных обязанностей		
Отношение к работе Дисциплинированность Работоспособность Инициативность		
Взаимоотношения с коллегами, обучающимися		
Степень комфортности пребывания молодого специалиста в педагогическом коллективе		
Мотивированность на профессиональное развитие и самосовершенствование		

Вывод:

Характеристика достигнутых результатов	Отметка для выбора
Быстро и полно освоил особенности выполнения должностных обязанностей, понял специфику деятельности, приобрел устойчивые навыки пользования программными продуктами; освоил правила и алгоритмы документооборота; освоил и применяет наиболее эффективные для данной должности технологии. Способен самостоятельно и на требуемом уровне выполнять возложенные на него должностные обязанности	
Частично не в полной мере освоил приемы и методы осуществления должностных обязанностей. Не уверен в выборе правильного решения в нестандартной ситуации. Часто обращается за помощью к коллегам и наставнику. Профессиональные навыки могут быть развиты в течении трех месяцев. Рекомендовано продление срока наставничества	
Специфику работы в рамках должностных обязанностей освоил не полностью. Помощь коллег и наставников оказывается неэффективной, т.к. наставляемый сотрудник повторяет ранее сложившиеся профессиональные стереотипы и не может или не хочет освоить новые стандарты работы. Рекомендовано провести внеочередную аттестацию и/или продлить период наставничества.	

Наставник

(должность, инициалы, фамилия наставника, подпись)

«____» 20__ г.

Согласовано

(должность, инициалы, фамилия председателя цикловой комиссии, подпись)

«____» 20__ г.

Ознакомлен

(должность, инициалы, фамилия молодого специалиста, подпись)

«____» 20__ г.