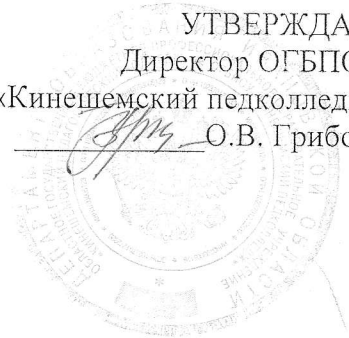


РАССМОТРЕНО
научно-методическим советом
ОГБПОУ «Кинешемский педколледж»
Протокол № 4
от «15» 06 2019г.
Малкова Е.Ю. Малкова

СОГЛАСОВАНО
С Советом ОГБПОУ
«Кинешемский педколледж»
Протокол № 2
от «10» 04 2019г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ОГБПОУ
«Кинешемский педколледж»
Грибов О.В. Грибов



ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

1. Общие положения

1.1. Положение о наставничестве (далее - Положение) определяет цели и задачи наставничества, планирование и его организацию: представляет ответственность и полномочия, документацию и отчетность.

1.2. Положение разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Устава областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Кинешемский педагогический колледж» (далее - колледж), локальных нормативных документов колледжа, регламентирующих вопросы профессионального становления молодых специалистов.

1.3. Наставничество - социальный институт, осуществляющий передачу и ускорение социального опыта, форма преемственности поколений. Наиболее эффективная форма профессиональной адаптации, способствующей повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Наставник - опытный педагог (преподаватель, учитель, воспитатель, руководитель практики), обладающий высокими профессиональными знаниями в области методики преподавания и воспитания, готовый к передаче знаний, умений, навыков и личного опыта.

Молодой специалист - начинающий педагог (преподаватель, учитель, воспитатель), не имеющий опыта работы в образовательной организации, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих педагогических навыков и умений. Он повышает свою квалификацию в течение 2 лет под непосредственным руководством наставника по согласованному индивидуальному плану педагогического сопровождения.

Студент — обучающийся колледжа, проходящий практику в образовательной организации, развивает свои профессиональные навыки под руководством наставника — руководителя практики, работника ДОО, учителя школы, педагога организации дополнительного образования.

1.4. Наставничество, предусматривает систематическую

индивидуальную и групповую работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста, студента необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности по направлениям: волонтерская деятельность, творческая деятельность (художественная, музыкальная, литературная), спортивная деятельность и ЗОЖ, деятельность, направленная на развитие профессионального мастерства.

1.5. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

1.6. Участие в движении наставничества не должно наносить ущерб основной деятельности участников движения.

2. Цели и задачи наставничества

1.1. Цели наставничества:

- формирование положительного отношения у молодого специалиста, студента к педагогическому труду;
- оказание всесторонней помощи и поддержки молодому специалисту, студенту с целью его скорейшего вхождения в профессию;
- содействие в профессиональном росте с учетом индивидуальных наклонностей молодого специалиста и закреплении его в образовательной организации;
- создание условий для повышения внешней и внутренней мотивации молодого специалиста, студента к дальнейшей педагогической деятельности, для формирования и развития его профессиональной педагогической компетентности.

2.1. Основные задачи наставничества:

- глубокое и всестороннее развитие имеющихся у молодого специалиста знаний в области предметной специализации и методики преподавания, их адаптирование к нововведениям среднего профессионального образования, изменениям ФГОС СПО нового поколения;
- привитие молодым специалистам устойчивого интереса к самостоятельной профессиональной деятельности и закреплении молодых педагогов в колледже;
- ускорение процесса профессионального становления молодых специалистов и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация в педагогическом коллективе, усвоение его лучших традиций, формирование сознательного и творческого отношения к выполнению своих обязанностей;
- удовлетворение потребности молодых преподавателей в непрерывном образовании, оказание им помощи в преодолении профессиональных затруднений, формировании индивидуального стиля профессиональной деятельности;

- привитие любви к профессии у студента через организацию знакомства с основами профессиональной деятельности воспитателя и педагога (ее нормативными и методическими аспектами);

- осуществление методического сопровождения профессионального становления будущего педагога, развитие его способности самостоятельно и качественно выполнять задания по освоению необходимых видов деятельности в соответствии с ФГОС СПО (формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы);

- проектирование развития личности каждого студента с учетом проблем профессионализации, определением путей их устранения, развитие творческого потенциала будущих педагогов, мотивация к развитию педагогического мастерства с целью удовлетворения запросов по самообразованию.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Планирование работы наставников осуществляется на основе плана работы «Школы молодого педагога» на текущий год, плана учебной и производственной практики. Индивидуальные планы с начинающими преподавателями разрабатываются наставниками до 1 октября каждого учебного года и представляются методисту.

3.2. Наставничество организуется на основании приказа директора колледжа с указанием срока наставничества, при обоюдном согласии предполагаемого наставника и начинающего преподавателя.

3.3. Наставником может быть педагогический работник, имеющий высокий уровень профессиональной подготовки, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе колледжа. Стаж педагогической деятельности наставника должен быть не менее 5-ти лет, категория наставника – не ниже первой квалификационной категории.

3.4. Кандидатура наставника рекомендуется предметной цикловой комиссией и утверждается на научно-методическом совете колледжа.

3.5. Руководство деятельностью наставника осуществляют заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по учебно-производственной работе, методист.

3.6. Замена наставника производится приказом директора колледжа в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода наставника на другую работу;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- возникновения психологических барьеров во взаимодействии наставника

и молодого специалиста.

3.7. Показателем оценки эффективности работы наставника является выполнение индивидуальной программы профессионального становления молодого специалиста в период наставничества. Наставническая деятельность оценивается по ее завершении членами научно-методического совета колледжа и самим молодым специалистом.

3.8. Оценка качества деятельности наставника проводится в соответствии с нормативным локальным актом колледжа.

4. Ответственность и полномочия

4.1. Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственные нормативные акты, определяющие права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его потенциальных возможностей, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- помочь проанализировать и/или составить рабочие программы, разработать УМК;
- выявлять профессиональные и личностные качества молодого специалиста, его отношение к проведению учебных занятий, студентам и их родителям, коллективу колледжа;
- посещать учебные занятия молодого специалиста с последующим углубленным анализом;
- организовывать посещение им учебных занятий коллег по предметной цикловой комиссии и других преподавателей колледжа с последующим совместным обсуждением, самоанализом и анализом;
- проводить консультации по актуальным вопросам производственной подготовки студентов;
- проводить инструктаж студента-практиканта по алгоритму выполнения заданий практического обучения;
- знакомить студентов-практикантов с образцами лучшего педагогического опыта в необходимом направлении профессионального развития;
- осуществлять методическое сопровождение процессов профессионализации студента-практиканта;
- осуществлять контрольно-оценочную деятельность профессионального становления студента в процессе профессиональной практики;
- выявлять затруднения в профессиональном становлении будущих

воспитателей и педагогов, определять пути их устранения через включение процессов саморазвития и самосовершенствования студента;

- оказывать помощь в подборе методической литературы по теме самообразования;

- составлять отчет по итогам наставничества, включающий оценку результатов прохождения адаптации, постановку перспективных задач по дальнейшему профессиональному самосовершенствованию.

4.2. Наставник имеет право:

- с согласия заместителя директора по учебной работе подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других преподавателей колледжа;

- требовать рабочие отчеты по отдельным видам профессиональной деятельности у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме;

- вносить предложения и рекомендации по совершенствованию профессиональной деятельности молодого специалиста его участия в системе непрерывного образования, прохождения аттестации;

-

4.3. В период наставничества молодой специалист, студент обязан:

- изучать Федеральный закон РФ от 29.12.12г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, функциональные обязанности по занимаемой должности;

- периодически отчитываться о результатах своей работы по профессиональному саморазвитию, самосовершенствованию перед наставником;

- выполнять все виды работ, предусмотренные программой производственной практики.

4.4. Молодой специалист, студент имеет право:

- выносить на рассмотрение администрации колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

- защищать свои профессиональные честь и достоинство;

- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

- изучать деятельность иных организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- по всем вопросам, возникшим во время практики, обращаться к наставнику, вносить предложения по совершенствованию учебно-воспитательного процесса, организации профессиональной практики.

4.5. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по учебной работе, заместителя

директора по учебно - производственной работе. Наставничество организуется на основании приказа директора колледжа с указанием срока наставничества, при обоюдном согласии предполагаемого наставника и начинающего преподавателя.

4.6. Заместитель директора по учебной работе обязан:

- представить назначенного молодого специалиста преподавателям колледжа, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;
- посещать отдельные учебные занятия и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые молодым специалистом и/или наставником;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении индивидуальных программ профессионального становления с молодыми специалистами.

4.7. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несет председатель предметной цикловой комиссии, который обязан:

- рассмотреть индивидуальную программу профессионального становления, разработанную наставником в совместной деятельности с начинающим преподавателем;
- провести инструктаж наставников и молодых специалистов;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществлять систематический контроль работы наставника;
- заслушать на заседании предметной (цикловой) комиссии отчеты молодого специалиста и наставника и представить их заместителю директора по учебной работе.

5. Документация и отчётность

5.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора колледжа об организации наставничества;
- протоколы заседаний научно-методических советов колледжа, предметных (цикловых) комиссий, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

6. Заключительные положения

6.1. Все изменения и дополнения настоящего Положения принимаются на заседании педагогического совета, открытым голосованием, простым

большинством голосов и утверждаются приказом директора колледжа.

6.2. Вносить предложения по изменению настоящего Положения имеет право директор колледжа, методист.

6.3. Настоящее Положение подлежит пересмотру по мере необходимости, но не реже одного раза в три года и действует до минования надобности.

7. Управление документом

7.1. Настоящий документ хранится в кабинете директора в течение срока его действия, копия документа - у методиста.

7.2. Изменения в документе могут производиться в порядке, установленном в п.6 настоящего Положения.

7.3. Настоящий документ доводится до исполнителей секретарём директора.