

ПРИНЯТО

Педагогическим советом колледжа

Протокол № 3 от 10.03.2022 г.
приказ №12 от 11.03.2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГБПОУ НСО
«Новосибирский
политехнический колледж»
 В. В. Жигант
«11» марта 2022 г.



Положение о педагогическом наставничестве

1. Общие положения

1.1 Педагогическое многообразие индивидуальной методической работы с преподавателями, мастерами производственного обучения и воспитателями, имеющими педагогическое образование, но не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или имеющими стаж производственной работы, но не имеющими педагогического образования.

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

Молодой специалист-начинающий преподаватель, мастер производственного обучения и воспитатель, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих педагогических навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному индивидуальному плану педагогического сопровождения.

1.2 Педагогическое наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу 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.

1.3 Настоящее положение регулирует порядок организации педагогического наставничества в государственном бюджетном образовательном учреждении среднего профессионального образования «Новосибирский политехнический колледж» (далее Учреждение).

2. Цели и задачи наставничества

2.1 Целью педагогического наставничества в Учреждении является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, а также формирование в Учреждении кадрового ядра.

2.2 Основными задачами педагогического наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление преподавателя, мастера производственного обучения и воспитателя в Учреждении;

- ускорение процесса профессионального становления преподавателя, мастера производственного обучения и воспитателя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в Учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей преподавателя, мастера производственного обучения и воспитателя.

3. Организационные основы наставничества

2.3 Педагогическое наставничество организуется на основании настоящего положения.

2.4 Общее руководство деятельностью наставников осуществляет председатель предметно-цикловой комиссии.

2.5 Председатель цикловой комиссии подбирает наставника из

наиболее подготовленных преподавателей, мастеров производственного обучения и воспитателей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт методической работы, стабильные показатели в работе, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, первую или высшую квалификационную категорию.

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

2.7 Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен протоколом заседания цикловой комиссии с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года.

2.8 Замена наставника производится предметно-цикловой комиссией по ходатайству председателя цикловой комиссии в случаях:

- увольнения наставника;
- увольнения молодого специалиста;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и молодого специалиста.

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

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

4. Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

- разрабатывать совместно с молодым специалистом индивидуальный план педагогического сопровождения с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;

- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу Учреждения, студентам и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- знакомить молодого специалиста с Учреждением, с расположением учебных, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к преподавателю, мастеру производственного обучения, воспитателю, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- контролировать необходимое обучение молодого специалиста в рамках школы молодого преподавателя;

- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом индивидуальный профессионально-педагогический маршрут;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в Учреждении, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного

воздействия; периодически докладывать председателю цикловой комиссии о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

5. Права наставника:

- с согласия председателя цикловой комиссии подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников Учреждения;

- требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

3 Обязанности молодого специалиста

3.1 Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника рассматривается на заседании цикловой комиссии с указанием срока наставничества .

3.2 В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности учреждения и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять индивидуальный план педагогического сопровождения в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, в соответствии с индивидуальным профессионально-педагогическим маршрутом, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и председателем цикловой комиссии.

4 Права молодого специалиста

4.1 Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации Учреждения 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 индивидуальным профессионально-педагогическим маршрутом.

5 Документы, регламентирующие наставничество

5.1 К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- индивидуальный план педагогического сопровождения молодого специалиста;
- протоколы заседаний предметно - цикловых комиссий, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации по организации работы наставников.