



бюджетное образовательное учреждение
Чувашской Республики
среднего профессионального образования
"Чебоксарский электромеханический
колледж"
Министерства образования и молодежной
политики Чувашской Республики



УТВЕРЖДАЮ

Директор БОУ Чувашской
Республики СПО «ЧЭМК»
Минобразования Чувашии

А.А.Судленков

28.01.2013 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

31.01.2013 г.

№ 287

г. Чебоксары

РАССМОТРЕНО

на заседании Совета колледжа

протокол от 25.01.2013

№ 01/13

об организации наставничества над
преподавателями первого года работы

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом бюджетного образовательного учреждения Чувашской Республики среднего профессионального образования «Чебоксарский электромеханический колледж» Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики.

1.2 Наставничество в бюджетном образовательном учреждении Чувашской Республики среднего профессионального образования «Чебоксарский электромеханический колледж» Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики – разновидность индивидуальной методической и воспитательной работы с преподавателями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях, преподавателями, имеющими трудовой стаж в колледже менее 2 лет, или сотрудниками, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

1.3 Наставник – опытный преподаватель или специалист, обладающий высокими профессиональными знаниями в области методики преподавания и воспитания.

1.4 Молодой преподаватель (сотрудник) – преподаватель, не имеющий опыта работы или с небольшим опытом работы в образовательном учреждении, или преподаватель, имеющий трудовой стаж в колледже менее 2 лет, или сотрудник, назначенный на должность, по которой он не имеет опыта работы.

1.5 Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого преподавателя (сотрудника) необходимых навыков и умений педагогической деятельности. Оно призвано развивать у молодого педагога знания в области предметной специализации и методики преподавания и воспитания.

1.6 Правовой основой наставничества являются настоящее Положение, другие нормативные акты, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки преподавателей и специалистов образовательных учреждений.

2 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1 Целью наставничества является оказание помощи молодым преподавателям (сотрудникам) в их профессиональном становлении, а также формирование кадрового потенциала колледжа, упорядочивание процесса развития профессиональных компетенций, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на молодого преподавателя задачи, эффективная адаптация к корпоративной культуре, усвоение традиций и правил поведения в колледже.

2.2 Основные задачи наставничества:

- привитие молодым преподавателям интереса к педагогической деятельности и закрепление молодых специалистов в колледже;
- ускорение процесса профессионального становления молодого преподавателя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация в коллективе, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению своих обязанностей.

3 ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1 Наставничество организуется на основании ходатайства цикловой комиссии, заместителя директора по УМНР и по приказу директора колледжа при обоюдном согласии наставника и молодого педагога.

3.2 Наставник прикрепляется к молодому педагогу, не имеющего педагогического стажа сроком до 3 лет. Если молодой преподаватель уже имеет педагогический стаж, но стаж его работы в колледже составляет менее 2 лет, то наставник прикрепляется сроком на 1 год.

3.3 Руководство деятельностью наставника осуществляют: заместитель директора по УМНР, заместитель директора по ВР, руководитель школы молодого педагога (ШМП), руководитель психологической службы, председатели ЦК, в которых организуется наставничество.

3.4 Руководитель ШМП подбирает наставника из наиболее опытных 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 образовательного учреждения, стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

3.7. Наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников колледжа:

- преподавателей, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в колледже;
- преподавателей, имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет;
- сотрудников, переведенных на другую работу, в случае, если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками;
- преподавателей, нуждающихся в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике);
- выпускниками педагогических образовательных учреждений ВПО;
- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;

3.8. Кандидатура молодого преподавателя для закрепления за ним наставника рассматривается на заседании ЦК с указанием срока наставничества и будущей специализации и утверждается приказом директора колледжа.

3.9. Замена наставника производится приказом директора колледжа в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу молодого педагога или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и молодого педагога.

3.10. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым преподавателем целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля в рамках Фестиваля "Мое призвание"

3.11. Наставничество стимулируется согласно Положению о НСОТ.

4 ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

4.1 Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого педагога по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым преподавателем план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению занятий, педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к сотрудникам колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым преподавателем учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым преподавателем план профессионального становления; определять срок выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому преподавателю 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 преподавателя, корректировать его поведение в колледже, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически докладывать заместителю директора по УМНР или руководителю ШМП о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого педагога, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

4.2 Наставник имеет право:

- с согласия заместителя директора по УМНР подключать для дополнительного обучения молодого педагога других сотрудников колледжа;
- требовать рабочие отчеты у молодого педагога, как в устной, так и в письменной форме;

- 4
- принимать решение об участии молодого преподавателя в деятельности колледжа;
 - присутствовать по согласованию с молодым преподавателем на всех видах и формах педагогической деятельности молодого преподавателя.

5 ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

5.1 Молодой педагог обязан:

- реализовывать индивидуальный план повышения квалификации, посещать по согласованию учебных занятий и внеклассных мероприятий, проводимых наставником и другими преподавателями;
- посещать занятия ШМП;
- следовать рекомендациям наставника, руководителя ШПМ, психолога при выполнении заданий;
- стремиться к повышению уровня своей профессиональной компетенции, развитию навыков и способностей, получению знаний;
- предоставлять отчеты о проделанной работе, как в устной, так и в письменной форме;
- участвовать в конкурсах профессионального мастерства на уровне колледжа.

5.2 Молодой педагог имеет право:

- 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;
- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- повышать квалификацию удобным для себя способом.

6 ДОКУМЕНТАЦИЯ И ОТЧЕТНОСТЬ

6.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- Положение о ШМП;
- приказ директора колледжа об организации наставничества;
- планы работы педагогического, методического совета, цикловых комиссий;
- протоколы заседаний педагогического, методического совета, ЦК на которых рассматривались вопросы наставничества;
- план работы ШМП;
- план работы наставника с молодым педагогом.

6.2 По окончании срока действия наставничества, наставник сдает отчет заместителю директора по УМНР или руководителю ШМП отчет о работе с молодым педагогом.

6.3. По окончании срока действия наставничества молодой педагог представляет творческий отчет на Фестивале "Мое призвание".

Разработал(а)
Зам. директора по УМНР



О.Б.Кузнецова