ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«НОВООСКОЛЬСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

РАССМОТЕНО
на педагогическом совете
ОГАПОУ «Новооскольский колледж»
14 декабря 2021 г.
Протокол №12

У Т В Е Р Ж Д А Ю
Директор ОГАПОУ
«Новооскольский колледж»
_____
Осипов С.В.
Приказ № 916 от 20.12.2021г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Подписано цифровой подписью: Осипов Сергей Владимирович
DN: cn=Осипов Сергей Владимирович, o=ОГАПОУ Новооскольский колледж, ou=Директор, email=nshk2003@mail.ru, c=RU
Дата: 2022.03.16 14:32:14 +03'00'

ПОЛОЖЕНИЕ
об организации наставничества над молодыми педагогами областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Новооскольский колледж»

Регистрационный номер 159
Дата издания 17.12.2021 г.
г. Новый Оскол, 2021 год

Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с последующими изменениями и дополнениями; приказом Министерства образования и науки РФ от 14 июня 2013 г. N 464 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования"; Уставом ОГАПОУ «Новооскольский колледж» и другими нормативными актами.

ПОЛОЖЕНИЕ
об организации наставничества над молодыми педагогами
ОГАПОУ «Новооскольский колледж»

1. Преамбула

В современных условиях социально-экономических преобразований все большую значимость приобретает проблема профессионального становления личности. Развитие системы педагогического образования акцентирует внимание на формировании профессиональной компетентности преподавателя учреждений среднего профессионального образования, способного адаптироваться к меняющимся условиям социума, продуктивно реализовывать инновационные педагогические технологии, осуществлять в профессиональной деятельности саморазвитие, самообразование, самопроектирование личности.

Первое, что осознает молодой педагог по мере вхождения в повседневную работу, - это тот факт, что логика его практической деятельности во многом не совпадает с логикой той научной дисциплины, которую он изучал. Молодому педагогу приходится на практике применять имеющийся у него багаж знаний, переосмысливать многие теоретические положения, потому что его деятельность осуществляется не в абстрактных условиях, а в конкретных ситуациях, с реальными людьми. Анализ теории и практики по проблеме профессионального становления молодых преподавателей учреждений среднего профессионального образования выявил следующие противоречия:

- между необходимостью повышения квалификации молодых педагогов и недостаточным организационно-педагогическим обеспечением профессионального роста педагога в условиях учреждений СПО;
- между возрастающей сложностью профессиональных функций педагога и отсутствием специальной педагогической, психологической и методической подготовки;
- между личностными и профессиональными факторами становления молодого специалиста.

Профессиональное становление молодых педагогов в сфере профессионального образования - это процесс, способствующий достижению оптимального соотношения между комплексом требований, предъявляемых к профессии преподавателя в целом, их реализацией в педагогической деятельности начинающих профессионалов в условиях образовательного пространства учреждения среднего профессионального образования, предполагающий профессиональную социализацию личности путем развития потребности в самореализации и самообразовании. Именно система наставничества призвана служить начинающим педагогам и оказывать им помощь в профессиональном становлении.

2. Общие положения

1.1. Наставничество в колледже вводится для оказания методической помощи молодым специалистам и вновь прибывшим преподавателям.

1.2. Наставничество – одна из форм методической работы. Деятельность наставников регламентируется «Положением об организации наставничества над молодыми педагогами в ОГАПОУ «Новооскольский колледж».

2. Задачи и содержание

2.1. Наставник молодого педагога или вновь прибывшего педагогического работника обязан:

ознакомить вышеназванных специалистов с деятельностью педагогического коллектива колледжа; особенностями работы в системе среднего профессионального образования;

помочь проанализировать учебные программы, пояснительные записки к ним;

помочь составить календарно-тематические планы, подобрать материал для занятий, практических и лабораторных работ, контроль знаний обучающихся;

оказать методическую помощь в подготовке уроков, подборе дидактических материалов, наглядных пособий, учебников и учебных пособий, дополнительной литературы, а также в выборе форм проведения занятий, контроля знаний;

посещать уроки молодого специалиста или вновь прибывшего педагогического работника с последующим тщательным анализом;

организовать посещение уроков коллег по предметной(цикловой) комиссии и уроков лучших педагогических работников колледжа с последующим совместным обсуждением и анализом;

проводить консультации по актуальным вопросам преподавания, практической подготовки студентов, подготовки и проведения экзаменов, защиты курсовых и выпускных квалификационных работ и т.д.;

вносить предложения и рекомендации по совершенствованию профессиональной деятельности молодого специалиста или вновь прибывшего педагогического работника, его участии в системе непрерывного образования, стимулирования, прохождения аттестации;

помочь подобрать методическую литературу для самообразования;

контролировать и направлять работу молодого специалиста или вновь прибывшего педагогического работника по самообразованию.

2.2. Наставник молодого или вновь прибывшего педагога должен:

координировать действия начинающего педагога в соответствии с целями и задачами воспитания студентов;

оказывать помощь в организации воспитательной работы со студентами в соответствии с их возрастными особенностями и задачами реализуемых воспитательных программ;

передавать свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;

знакомить в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными методиками и формами работы с группой;

консультировать по отбору и использованию методического материала для проведения уроков;

оказывать помощь по планированию воспитательной работы на уроке;

консультировать по проведению мониторинга освоения умений и навыков, ОК и ПК;

оказывать помощь по созданию и методике оформления учебно-методической документации к уроку;

содействовать созданию благоприятных условий для профессионального роста молодых преподавателей;

обеспечивать атмосферу взаимоподдержки и взаимопомощи и др.

3. Порядок назначения наставника

3.1. Наставником может быть педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию.

3.2. Кандидатура наставника рекомендуется и утверждается предметно-цикловой комиссией.

3.3. Директор колледжа издает приказ о назначении наставника сроком на 1 год, определяет доплату за наставничество в качестве дополнительных баллов в стимулирующих выплатах.

3.4. Наставничество над молодым педагогом организуется в течение 2 лет.

4. Контроль за деятельностью наставника

4.1. Контроль за деятельностью наставника молодым специалистам и вновь прибывшим преподавателям осуществляет заместитель директора по УМР.

4.1.1. Деятельность наставника контролирует председатель предметно-цикловой комиссии на основе плана – графика работы наставника (приложение 1), который делается на год наставником и разбивается по семестрам.

4.1.2. План график рассматривается на ПЦК и утверждается председателем ПЦК.

4.1.3. Предметно-цикловая комиссия заслушивает отчет наставников по итогам семестра, корректирует работу на 2 семестр в индивидуальном порядке.

4.1.4. Представили предметно-цикловой комиссии вместе с наставником могут посещать уроки молодого специалиста или вновь прибывшего педагогического работника, внеклассные мероприятия, организованные им, с последующим обсуждением и анализом.

Приложение 1

План – график работы наставника (ФИО) на _____ учебный год

№п/п	Наименование разделов и тем	Сроки	Вид занятия
1 семестр			
2 семестр			