

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«КРЫМСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени В.И. ВЕРНАДСКОГО»
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»
МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ

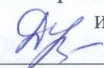
ПРИНЯТО

на заседании Педагогического совета
Федерального государственного
автономного образовательного
учреждения высшего образования
«Крымский федеральный университет
им. В.И. Вернадского»
Медицинского колледжа

Протокол № 5
от "12" 02 20 15 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Медицинского колледжа
Федерального государственного
автономного образовательного
учреждения высшего образования
«Крымский федеральный университет
им. В.И. Вернадского»


" 13 " 02 20 15 г. В.Я. Деркач

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ШКОЛЕ МОЛОДОГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. ВЕРНАДСКОГО»
МЕДИЦИНСКОГО КОЛЛЕДЖА**

2015г.

ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

Школа молодого преподавателя организовывается и работает при методическом кабинете колледжа, организуя свою деятельность для начинающих и вновь принятых преподавателей.

Цель работы ШМП - формирование профессиональной компетентности молодого специалиста, потребности в самообразовании, развитие индивидуального стиля деятельности молодого специалиста.

Задачи ШМП:

- обеспечить адаптацию начинающего специалиста;
- способствовать развитию личности молодого специалиста;
- развить творческий потенциал личности педагога.

1. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ШМП

Состав участников ШМП определяется методистом из числа вновь поступивших на работу в медколледж сотрудников на педагогические ставки. ШМП работает по плану, составленному к началу учебного года методистом.

Кроме посещений ШМП к молодым специалистам прикрепляется наставник из наиболее опытных, авторитетных педагогов колледжа, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания, воспитания и психологии из соответствующей ЦМК. Кандидатура наставника рассматривается на заседании ЦМК.

Занятия в ШМП проводятся 1 раз в месяц (последний четверг месяца) в форме открытых и закрытых занятий, круглых столов, дискуссий, внеклассных мероприятий.

Между заседаниями проводятся консультации по основным вопросам учебно-воспитательного процесса, осуществляется совместная деятельность наставника и молодого специалиста по конструированию учебных занятий, организуется обмен опытом наставников с молодыми преподавателем, осуществляется посещение занятий и внеклассных мероприятий, изучаются современные образовательные технологии и связанные с этим проблемы.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

Обязанности наставника молодого специалиста:

- ввести в должность молодого специалиста (ознакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к преподавателю, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда);
- помочь проанализировать учебные программы и пояснительные записки к ним;
- оказать помощь в составлении календарно-тематического плана, в подборе материала для систематического повторения, практических и лабораторных работ, тематического контроля, тематических экскурсий и наглядных пособий; совместно с методическим отделом УЧ обучать конструированию учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- посещать занятия молодого специалиста с последующим анализом, выявлять и

устранять затруднения в организации учебных занятий;

- совместно с молодым специалистом разработать раздел индивидуального плана преподавателя V «Повышение квалификации», мероприятия которого должны быть направлены на творческий и профессиональный рост преподавателя

- изучать деловые и нравственные качества молодого преподавателя, его отношение к проведению занятий, коллективу учреждения образования, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности;

- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, 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;

Права наставника:

- требовать отчет о педагогической деятельности молодых специалистов;

- подключать к обучению молодого специалиста других педагогических работников;

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Обязанности молодого специалиста:

- регулярно посещать занятия в ШМП;

- знать нормативные и правовые документы в сфере образования, правила оформления учебно-методической документации;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- выполнять запланированные мероприятия раздел индивидуального плана преподавателя V «Повышение квалификации» в установленные сроки;

- учиться у наставника эффективным методам и формам работы;

- отчитываться по своей работе.

Права молодого специалиста:

- повышать квалификацию удобным для себя способом;

- участвовать в районных предметных методических объединениях, заседаниях кафедр учреждения образования;

- вносить предложения по совершенствованию работы ШМП;

- защищать профессиональную честь и достоинство.

4. РУКОВОДСТВО РАБОТОЙ ШМП

Организация работы ШМП и контроль за деятельностью возлагается на методиста медколледжа.

Методист обязан:

- составить план работы ШМП и руководить её работой

- составить списки начинающих преподавателей

- довести до сведения начинающих преподавателей информацию о работе ШМП

- создать необходимые условия для успешной адаптации

молодого специалиста;

- посещать учебные занятия и внеклассные мероприятия, проводимые молодым специалистом;
- организовать обучение наставников, оказывать им методическую и практическую помощь в работе с молодыми специалистами;

5. ДОКУМЕНТАЦИЯ ШМП

- Положение о школе молодого преподавателя;
- план работы школы молодого преподавателя;
- нормативные и правовые документы в сфере образования;
- методические рекомендации;
- протоколы заседания Школы молодого преподавателя;
- данных о молодых специалистах.

Методические рекомендации для организации работы наставника.

«Наставники - это люди, которые посредством своих действий и своей работы помогают другим людям реализовывать свой потенциал». «Позади каждого добившегося успеха человека стоит одна элементарная истина: кто-то, где-то, каким-то образом заботился о его росте и развитии. Этим человеком был наставник».

Организация наставничества носит **поэтапный характер** и предполагает формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности преподавателя. В этом виде деятельности выделяются **три этапа**.

1 этап - адаптационный

Центральное звено в организации помощи молодому преподавателю - предварительная работа с ним. На адаптационном этапе необходимо исходить из того, что профессиональное становление преподавателя связано не только с умением решать профессиональные задачи, но и с наличием мотивационной готовности к поиску и решению задач за пределами любого внешнего контроля. Мотивация к профессиональной деятельности способствует самореализации во всех направлениях педагогической деятельности.

Основным **методом** работы на первом этапе является посещение наставником занятий молодых специалистов и выявление возникающих у них затруднений. В первую очередь наставник должен обратить внимание молодого преподавателя на требования к организации учебного процесса, требования к ведению документации, формы и методы организации внеурочной деятельности по предмету.

На данном этапе в работе с молодым преподавателем участвуют представители администрации, председатели цикловой комиссии, педагоги-наставники, методист. Проводится анкетирование, по результатам которого вырабатывается программа адаптации, составляется план профессионального становления начинающего педагога (V раздел индивидуального плана преподавателя «Повышение квалификации»), определяется круг его обязанностей и полномочий.

2 этап – проектировочный (основной)

Наставник совместно с преподавателем разрабатывает и контролирует реализацию программы адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого преподавателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

В соответствии с поставленными задачами проводится работа над темой самообразования, осуществляется планирование методической работы, осуществляется корректировка профессиональных умений молодого преподавателя, наставник и педагог-психолог помогают выстроить собственную программу самосовершенствования.

3 этап - контрольно-оценочный.

На этом этапе ярко проявляется педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых учебных занятий (уроков), развитие творческого потенциала преподавателей, участие в инновационной деятельности.

Наставник проверяет уровень профессиональной компетенции молодого (вновь принятого) педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Большое внимание следует уделить вопросам педагогической этики.

АНКЕТА

для вновь принятых на должность преподавателя

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

Да Нет Частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)?

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?(подчеркните)

При составлении рабочей программы, ктп; при составлении технологической карты учебного занятия; при составлении КОС; при проведении учебных занятий; при проведении внеклассных мероприятий по предмету; в общении с коллегами, администрацией; в общении со студентами, их родителями; другое

4. Представляет ли для вас трудность? (подчеркните)

Формулирование целей учебного занятия; выбор соответствующих методов и методических приёмов для реализации целей занятия; формулирование мотивации деятельности студентов; использование современных образовательных технологий; создание проблемно - поисковой ситуации в обучении; подготовка заданий различной степени трудности; активизация студентов на учебном занятии; организация сотрудничества между вами и студентами; организация само- и взаимоконтроля; организация своевременного контроля студентов; развитие творческого потенциала студента; другое

5. Каким формам повышения квалификации вы отдали бы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

Самообразование Практико-ориентированный семинар Курсам повышения квалификации

Мастер-классы Индивидуальная помощь наставника ЦМК ШМП другое

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико - ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

типы учебных занятий (уроков), методика их подготовки и проведения;

методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;

приемы активизации учебно-познавательной деятельности студентов;

учет и оценка знаний студентов; урегулирование конфликтных ситуаций;

формы работы с родителями; другое

Памятка молодого преподавателя

Самообразование- повышение педагогического и методического мастерства, профессиональной квалификации, культурного уровня путем самостоятельного изучения научной, методической, педагогической литературы.

Самообразование тесно увязывается с практической деятельностью и способствует улучшению качества обучения и воспитания студентов.

Как построить или спланировать работу по самообразованию?

Необходимо выявить, то есть прочувствовать потребность в самостоятельном повышении уровня знаний и определить тему самообразования, наиболее важные направления в самообразования.

Выбор темы по самообразованию определяется потребностью для педагога уровнем:

- владения педагогом научно-теоретической подготовки и практическими умениями и навыками, необходимыми в педагогической деятельности;
 - знанием основ преподаваемого предмета;
 - знанием вопросов психологии, дидактики, теории воспитания;
 - потребностью в анализе, выводах, контроле деятельности.

Определить цели, задачи, решаемые при работе над темой самообразования. *Для чего необходимо изучить данную тему? Что необходимо изучить по данной теме? Что я хочу получить в конечном результате?*

овладеть теоретическими знаниями по технологии и попробовать применить их на практике;повысить уровень знаний по психологии, педагогике ;изучить новые педагогические технологии и попробовать внедрить в учебный процесс и т.д.

Средства самообразования

- Художественная, специальная, педагогическая, методическая литература
- Материалы из опыта работы коллег
- Варианты планов, тексты докладов, рефераты
- Методические копилки для молодого педагога
- Памятки
- Индивидуальные консультации
- Семинары, конференции, открытые уроки и т.д.

План самообразования

Определиться с темой самообразования. Поставить цели и задачи при изучении выбранной темы.

Направления:

1.Педагогическое самообразование:

Расширение знаний по педагогике и психологии с совершенствованием методики обучения:

- осуществление межпредметных и внутрипредметных связей;
- составление методических разработок по изучению отдельных тем программы;
- активизация познавательной деятельности учащихся путем использования элементов различных педагогических технологий;
- использование технических средств обучения в учебном процессе;
- работа над созданием наглядных пособий;
- проведение открытых уроков, изучение и обобщение личного опыта.
- изучение и внедрение в практику положительного опыта;

2. Повышение профессиональной подготовки:

- расширение знаний по специальности.
- внедрение современных технологий, положительного опыта коллег.

Отчет по самообразованию:

- открытый урок с применением современной технологии или его видеозапись
- реферат, методический доклад по теме самообразования;

