

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГПОУ БПТ

\_\_\_\_\_ Н.Б. Витренко

Приказ № 759 от 22.12.2015г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**«О деятельности педагога-наставника»**

**1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее положение регламентирует деятельность педагога-наставника ГПОУ БПТ.
- 1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; коллективным договором.
- 1.3. Педагог-наставник – опытный педагог-стажист, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.
- 1.4. Педагог-наставник назначается для оказания помощи на рабочем месте молодому педагогу в приобретении практических навыков, необходимых для педагогической работы по занимаемой должности; в овладении молодым педагогом умений применять теоретические знания, полученные ранее в учебных заведениях в конкретной практической работе, а также в освоении разнообразных современных технологий обучения, развития познавательной-мыслительной деятельности обучающихся.
- 1.5. Деятельность педагога-наставника является общественным поручением профессионально-педагогического коллектива техникума, основанным на принципе добровольности.
- 1.6. Кандидатура педагога-наставника назначается приказом директора техникума и поощряется из средств фонда оплаты труда.

**2. Задачи педагога-наставника**

- 2.1. Оказать молодому педагогу психологическую поддержку в период его адаптации к новой образовательной среде.
- 2.2. Оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога;
- 2.3. Помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные умения.
- 2.4. Сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.
- 2.5. Воспитывать потребность в повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

**3. Содержание деятельности педагога-наставника**

- 3.1. Педагог-наставник:
  - знакомит начинающего педагога с деятельностью профессионально-педагогического коллектива техникума;
  - оказывает помощь в изучении учебных программ и пояснительных записок к ним;

- помогает составить молодому педагогу тематический план, подобрать материал для систематического повторения, практических и лабораторных работ, тематических экскурсий;
  - оказывает методическую помощь в подготовке уроков, подборе дидактических материалов, наглядных пособий, контрольных работ и т.п.;
  - посещает уроки молодого специалиста с последующим тщательным анализом;
  - организует посещение уроков коллег с последующим совместным обсуждением и анализом;
  - контролирует и направляет работу молодого педагога;
  - оказывает помощь в подборе методической литературы для самообразования.
- 3.2. Педагогу-наставнику необходимо обратить внимание молодого педагога на:
- требования к организации образовательного процесса техникума;
  - требования к ведению необходимой документации (планы, конспекты урока; программы, инструкционные карты, раздаточный материал и др.);
  - формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга обучающихся;
  - необходимость и возможности использования ТСО, инструктирование по правилам пользования, технике безопасности и ОТ;
  - механизм заказа, приобретения и использования дидактического, наглядного и других материалов при ведении уроков.
- 3.3. Педагог-наставник должен обеспечить поддержку молодому педагогу в области:
- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
  - разработки программы собственного профессионального роста;
  - выбора приоритетной индивидуальной методической темы для самообразования;
  - подготовки к первичному повышению квалификации;
  - освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании.
- 3.4. Педагог-наставник планирует свою деятельность в три этапа:
- адаптационный этап - определение круга обязанностей и полномочий молодого педагога, а также выявление недостатков в его умениях и навыках для построения программы адаптации.
  - основной (проектировочный) этап - разработка и реализация программы адаптации, осуществление корректировки профессиональных умений стажёра, оказание ему помощи в выстраивании собственной программы самосовершенствования.
  - контрольно-оценочный этап - диагностика уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к дальнейшему профессиональному росту.

#### **4. Формы организации деятельности педагога-наставника**

- 4.1. Педагог-наставник должен применять в работе наиболее эффективные формы взаимодействия, развивающие деловые коммуникативные качества у молодого педагога, развивающие способности самостоятельно принимать правильные решения, умение аргументированно формулировать мысли.
- 4.2. Традиционные формы работы педагога-наставника с молодым педагогом:
- собеседования;
  - тематические беседы;
  - консультации; совместное составление конспектов занятий
  - посещения и обсуждения уроков;

#### 4.3. Нетрадиционные (модернизированные) формы работы:

- мастер-классы;
- психологические тренинги;
- творческие лаборатории;
- диспуты;
- конкурсы;
- круглые столы совместно с родителями и студентами;
- мозговые штурмы;
- разработка и презентация моделей уроков;
- презентация себя как педагога;
- защита творческих работ;
- бинарное проведение учебных занятий и внеклассных мероприятий.

### **5. Контроль деятельности педагога-наставника**

- 5.1. Деятельность педагога-наставника контролирует методический Совет техникума.
- 5.2. Ежегодно педагог-наставник представляет анализ работы с молодым педагогом заместителю директора по УМР, который возглавляет работу методического Совета.
- 5.3. Представители методического Совета посещают уроки, внеклассные мероприятия молодого педагога с последующим обсуждением и анализом деятельности, как молодого педагога, так и педагога-наставника.

Разработала

Е. А. Равковская, заместитель директора по УМР