

Локальный акт № 11-30

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Месягутовский педагогический колледж

Рассмотрен на заседании  
Совета колледжа  
от « 17 » 09 2022г.  
Протокол № 1



«Утверждаю»  
И.о. директора ГБПОУ МПК  
З.М.Валиахметова

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о наставничестве и молодых специалистах**

СОГЛАСОВАНО



Председатель первичной профсоюзной  
организации ГБПОУ МПК

Хамидуллина З.Р.

« 17 » 09 2022 г.

## **1. Общие положения**

1.1. Наставничество - разновидность индивидуальной работы с молодыми специалистами.

Наставник - опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Молодой специалист - выпускник, получивший среднее специальное или высшее образование, опыт работы которого не превышает 3 лет.

1.2. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания предметной специализации и методики преподавания.

## **2. Цели и задачи наставничества**

2.1. Целью наставничества в ГБПОУ Месягутовский педагогический колледж (далее колледж) является оказание помощи молодым преподавателям в их профессиональной адаптации и профессиональном становлении.

2.2. Основными задачами педагогического наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в колледже;
- ускорение процесса профессиональной адаптации педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива колледжа и правил поведения в колледже, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.

## **3. Организационные основы наставничества**

3.1. Руководство деятельностью наставников осуществляет заведующий методическим кабинетом в рамках деятельности Школы молодого преподавателя.

3.2. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников колледжа: впервые принятыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в учреждениях образования; выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, поступившими на работу в колледж в качестве преподавателя.

3.3. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым педагогом в период наставничества. Оценка дается во время промежуточного и итогового контроля.

#### **4. Обязанности наставника**

На наставника возлагаются следующие обязанности:

4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственные и локальные нормативные акты, определяющие права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

4.2. Разрабатывать план работы на учебный год по работе с молодым специалистом;

4.3. Совместно с молодым специалистом разрабатывать план профессионального становления последнего с учётом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

4.4. Вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

4.5. Привлекать молодого специалиста к занятиям в Школе молодого преподавателя, проводить необходимое обучение;

4.6. Контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом уроков/занятий и внеурочных мероприятий, выполнение плана профессионального становления;

4.7. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приёмами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

4.8. Личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в условиях колледжа, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

4.9. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

4.10. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчёт по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

