

ПРИНЯТО  
на заседании Педагогического совета  
ГБНОУ «Школа здоровья и  
индивидуального развития»  
Красногвардейского района  
Санкт-Петербурга  
Протокол № 1 от 14.01.2016

УТВЕРЖДАЮ  
И. о. директора  
ГБНОУ «Школа здоровья и  
индивидуального развития»  
Красногвардейского района  
Санкт-Петербурга  
С.В.Доброчаева

Приказ № 19 от 14.01.2016

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

Государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения  
центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи  
Красногвардейского района Санкт-Петербурга  
«Школа здоровья и индивидуального развития»

(новая редакция)

Санкт-Петербург

2016

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Школьное наставничество – разновидность индивидуальной воспитательной работы с педагогическими работниками, впервые принятыми на работу, не имеющими педагогического стажа в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

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

Молодой специалист – начинающий педагог, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений.

1.2. Наставничество – это систематическая индивидуальная работа опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно должно наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

4. Положение о наставничестве молодых специалистов разрабатывается и принимается на Педагогическом совете, утверждается директором ГБОУ «Школа здоровья и индивидуального развития» Красногвардейского района Санкт-Петербурга.

## 2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

1.1. Цель:

1.1.1. Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.

1.2. Основные задачи наставничества:

1.2.1. привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности;

1.2.2. ускорение процесса профессионального становления молодого специалиста и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности;

1.2.3. усвоение лучших традиций коллектива учреждения, правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.

## 3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Наставничество молодых специалистов организуется на основании приказа директора учреждения.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет:

По Центру психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	руководитель структурного подразделения
По структурному подразделению «Школа»	заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
По структурному подразделению «Отделение дополнительного образования детей»	руководитель структурного подразделения

3.3. Куратор, руководящий деятельностью наставников, подбирает наставника для

молодого специалиста.

3.4. Наставник должен иметь следующие качества:

3.4.1. высокий уровень профессиональной подготовки;

3.4.2. коммуникативные навыки;

3.4.3. опыт и способность к воспитательной работе;

3.4.4. стабильные показатели в работе;

3.4.5. богатый жизненный опыт;

3.4.6. способность и готовность делиться профессиональным опытом;

3.4.7. системное представление о педагогической деятельности и работе учреждения;

3.4.8. стаж педагогической работы не менее пяти лет.

3.5. Кандидатура наставника рассматривается на заседании методического объединения и утверждается директором учреждения.

3.6. Назначение наставника осуществляется при согласии предполагаемого наставника.

3.7. Наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее 1 года.

3.8. Повышение квалификации под руководством наставника осуществляется по плану профессионального становления, согласованного с директором учреждения.

3.9. Наставничество устанавливается над следующими работниками образовательного учреждения:

3.9.1. впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;

3.9.2. учителями, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

3.9.3. учителями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике);

3.9.4. учителями, имеющими перерыв в педагогической деятельности от 2 лет (декретный отпуск и др.).

3.10. Замена наставника производится приказом директора в случаях:

3.10.1. увольнения наставника;

3.10.2. перевода на другую работу подшефного или наставника;

3.10.3. привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;

3.10.4. психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.10. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым учителем в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

#### **4. ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА**

4.1. Оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в учреждении, в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства.

4.2. Выявление ведущих потребностей начинающих специалистов в учебном процессе и содействие их разрешению.

4.3. Организация и проведение теоретических и практико-ориентированных форм работы.

4.4. Посещение уроков (занятий, лекций, и т.п.) с целью оказания помощи молодым специалистам.

4.5. Оказание помощи в создании наглядных пособий, дидактического материала.

4.6. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план педагогической, методической и профессионально подготовки по направлению его работы.

4.7.Изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, увлечения, наклонности.

4.8.Вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к специалисту).

4.9.Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий.

4.10.Давать конкретные задания с определённым сроком их выполнения, контролировать работу, оказывать необходимую помощь при их выполнении.

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

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

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

4.14.Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с заключением о результатах прохождения адаптации.

## **5.ПРАВА НАСТАВНИКА**

5.1.С согласия куратора подключить для дополнительного обучения молодого специалиста других работников образовательного учреждения.

5.2.Требовать у молодого специалиста отчёты о работе как в устной, так и в письменной форме.

## **6.ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

6.1.Знать Закон Российской Федерации «Об образовании», нормативные акты, определяющие служебную деятельность, должностные обязанности по занимаемой деятельности.

6.2.Выполнять план профессионального становления в установленные сроки.

6.3.Работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.

6.4.Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с наставником.

6.5.Совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.

6.6.Отчитываться о своей работе перед наставником

6.7.Посещать уроки (занятия, лекции и т.п.) коллег

## **7.ПРАВА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

7.1.Вносить на рассмотрение администрации учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

7.2.Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

7.3.Знакомиться с документами, содержащими оценку своей работы, давать по ним объяснения.

7.4.Повышать квалификацию удобным для себя способом.

7.5.Защищать свои интересы самостоятельно или через представителя в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики.