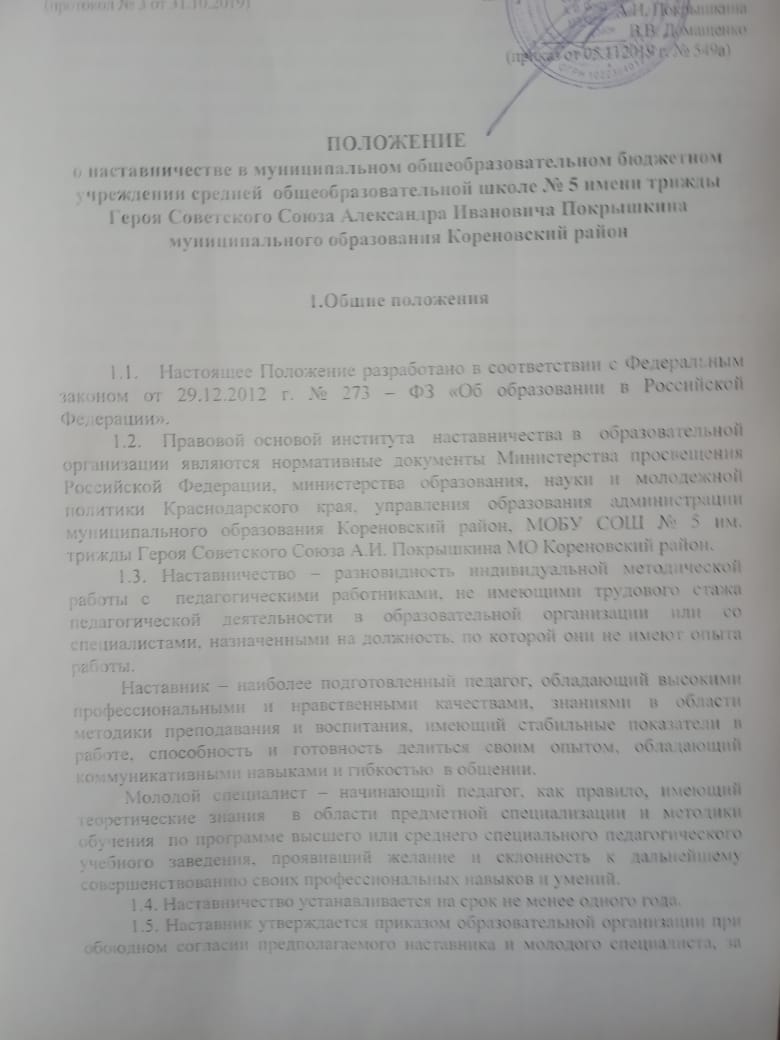
****

которым он будет закреплен. Наставник может вести не более трех молодых специалистов.

1.6. Организация работы наставников и осуществление контроля за их деятельностью возлагается на заместителя руководителя образовательной организации по учебно-воспитательной работе.

1.7. Настоящее Положение предназначено для целей внутреннего использования педагогами образовательной организации, принимающими участие в реализации системы наставничества.

1.8. Наставничество можно рассматривать как метод психолого -педагогического сопровождения подростков. Наставник – это специалист по индивидуализации в образовании, посредник между учеником и образовательной системой. Его базовая задача – помочь обучающемуся проявить себя и лучше узнать в процессе обучающей деятельности, научить его делать выбор, осознавать свои поступки и их последствия, найти свой интерес и его реализовывать.

Куратор (наставник) анализирует интересы и проблемы своего подопечного, отмечает, к чему у него есть склонности, а что даётся ему с трудом. Задача такого специалиста – помочь другому человеку превратить обучение в продуктивный и интересный процесс. Учёба в школе, выбор будущей профессии, переориентация на другую специальность, реализация исследовательской работы – во всех этих случаях наставник должен стать консультантом и помощником.

Индивидуальное сопровождение ребёнка – это помощь в реализации его личностного и творческого потенциала, это обеспечение возможности самореализации обучающегося в каком-либо виде деятельности.

1.9. Школа может привлекать к программе наставничества успешных выпускников, готовых поделиться своим опытом и профессиональными навыками с учениками на безвозмездной основе, реализуя собственную потребность поблагодарить образовательную организацию или почувствовать собственную значимость. Наставники могут работать самостоятельно под контролем куратора программы — например, проводить лекции или приглашать ребят на производство, а могут использовать методику, разработанную педагогами и психологами.

**2. Цели, виды и задачи наставничества**

2.1.Целью наставничества является:

- оказание помощи в адаптации молодых специалистов в образовательном учреждении;

- поддержание у молодых специалистов интереса к педагогической деятельности;

- формирование индивидуального стиля творческой деятельности молодого специалиста;

- развитие инициативы и рефлексивных навыков молодого специалиста;

- формирование у молодого специалиста потребности к самообразованию;

- развитие у молодых специалистов сознательного и творческого отношения к выполнению своих профессиональных обязанностей;

- воспитание молодых специалистов в лучших традициях педагогического коллектива образовательного учреждения.

2.2. Цели наставничества:

- оказание помощи молодым специалистам образовательной организации в их профессиональном становлении, а также формирование стабильного, высококвалифицированного коллектива;

формирование положительного отношения у молодого специалиста к педагогическому труду;

оказание всесторонней помощи и поддержки молодому специалисту с целью его скорейшего вхождения в профессию;

содействие в профессиональном росте с учетом индивидуальных наклонностей молодого специалиста и закреплении его в образовательной организации;

создание условий для повышения внешней и внутренней мотивации молодого специалиста к дальнейшей педагогической деятельности, для формирования и развития его профессиональной педагогической компетентности.

2.3. Виды наставничества:

Наставник - консультант – активный, опытный педагог, профессионально

успешный (победитель ПНПО, конкурсов профессионального мастерства и др.), занимающийся общественной работой, имеющий авторитет в образовательной организации. Наставник - консультант сопровождает профессиональную самореализацию молодого педагога.

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, способный осуществить комплексное методическое сопровождение молодого специалиста.

Функции наставника-предметника и наставника-консультанта могут выполняться одним или несколькими педагогами образовательной организации.

2.4. Задачи наставника-консультанта:

согласовать с молодым специалистом индивидуальный план его профессионального становления;

создавать условия для профессионального роста молодого специалиста, его

созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе;

объяснять систему поощрения как внешнюю (материальную), так и внутреннюю (оценка результатов труда, признание со стороны коллег);

содействовать укреплению и повышению престижа), важности и нужности

педагогической деятельности в глазах молодых специалистов;

содействовать адаптации молодого специалиста к корпоративной культуре,

усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в ОО,

сознательному и творческому отношению к выполнению обязанностей педагога;

обеспечивать возможность для создания ситуации успеха.

2.5. Задачи наставника-предметника:

согласовать с молодым специалистом индивидуальный план его профессионального сопровождения;

сопровождать подготовку молодого учителя к урокам;

информировать о системе оценки качества;

осуществлять комплексное методическое сопровождение формирования и

совершенствования блоков профессиональных компетенций педагога: предметного, методического, психолого-педагогического, коммуникативного (включая ИКТ).

2.6. Функции наставника:

2.6.1. Социально-психологическая:

создание благоприятной атмосферы, оказание помощи молодому специалисту в выстраивании отношений с коллективом, обучающимися (студентами) и их родителями;

ознакомление с корпоративными традициями, приобщение к общественной

жизни, вовлечение в мероприятия образовательной организации;

оказание помощи молодым специалистам в осмыслении и преодолении трудностей в работе, формировании позитивного отношения к своей деятельности и укрепление стремления к лучшим результатам;

оптимизация процесса адаптации молодого специалиста, с опорой на знание его профессиональных, деловых, нравственных качеств, особенностей его личности;

раскрытие творческого потенциала молодого специалиста, привлечение его

к экспериментальной, инновационной деятельности в школе.

2.6.2 Учебно-дидактическая:

оказание помощи молодому специалисту в овладении профессией;

содействие формированию у молодого специалиста умений и навыков педагогического труда;

закрепление интереса к обучающемуся как к главному объекту педагогической деятельности;

осуществление руководства приобретением практических навыков молодым специалистом при:

формировании молодым специалистом собственной системы работы с обучающимися;

использовании им новых педагогических технологий, разнообразных форм и методов учебно-воспитательной работы;

формировании организаторских, управленческих умений у молодого специалиста;

осуществлении индивидуальной работы с обучающимися и их родителями;

взаимодействие со всеми структурными подразделениями образовательной организации;

содействие в создании для молодого специалиста необходимых условий труда для развития его творческих способностей и профессионального роста.

**3. Функции наставника**

3.1. В соответствии с возложенными задачами наставник осуществляет следующие функции:

**организационные:**

- организация ознакомления молодого специалиста с образовательным учреждением и его нормативно-правовой базой;

- содействие в создании необходимых условий для работы молодого специалиста.

**информационные:**

- обеспечение молодых специалистов необходимой информацией об основных направлениях развития образования, учебниках и учебно-методической литературе по проблемам обучения, воспитания и развития обучающихся, воспитанников.

**методические:**

- разработка совместно с молодым специалистом плана его саморазвития (или индивидуальная программа его самообразования)с учетом педагогической, методической и профессиональной подготовки;

- оказание молодому специалисту индивидуальной помощи в овладении избранной профессией, практическими приемами и навыками ведения учебных занятий и учебной документации;

- подведение итогов профессиональной адаптации молодого специалиста по истечении сроканаставничества.

3.2. Наставник-предметник обязан:

разработать совместно с молодым специалистом индивидуальный план его профессионального сопровождения формирования и развития у молодого специалиста профессиональных компетенций;

сопровождать подготовку молодого специалиста к осуществлению трудовых действий: подготовка к учебным занятиям, внеклассным мероприятиям; оценка планируемых результатов и др.;

проводить разработку тематического и поурочного планирования;

проводить все виды анализа урока;

организовать взаимопосещение занятий (наставник – молодой специалист

– опытные педагоги).

3.3. Наставник-консультант обязан:

разработать совместно с молодым специалистом индивидуальный план его профессионального становления; саморазвития у молодого специалиста профессиональных компетенций;

осуществлять включение молодого специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т. ч. и на личном примере;

объяснять систему поощрения как внешнюю (материальную), так и внутреннюю (оценка результатов труда, признание со стороны коллег);

создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;

содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для начинающих педагогов различных уровней (слеты, конференции, форумы и др.);

рекомендовать участие в профессиональных конкурсах.

**4. Права наставника**

4.1 Наставник имеет право:

- ходатайствовать перед администрацией образовательного учреждения о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности своего подопечного;

- посещать занятия молодого специалиста;

- изучать документацию, которую обязан вести молодой специалист;

- с согласия непосредственного руководителя привлекать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников образовательного учреждения;

- вносить предложения о поощрении молодого специалиста или применении в отношении него мер воспитательного или дисциплинарного воздействия;

- выходить с ходатайством о прекращении стажировки молодого специалиста по причинам личного характера (безуспешных попыток наладить личный контакт с молодым специалистом) или выхода молодого специалиста на требуемые стабильные показатели;

- на ежемесячную доплату за осуществление наставничества.

**5. Права и обязанности молодого специалиста**

5.1 Молодой специалист обязан:

- изучать Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", иные федеральные законы и нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность.

- изучать структуру и особенности деятельности образовательной организации, ее традиции;

- выполнять в установленные сроки программу своего профессионального саморазвития (или индивидуальную программу своего самообразования);

- постоянно работать над повышением своего профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности, перенимать передовые методы и формы работы;

- выстраивать необходимые для работы взаимоотношения с наставником,

- предоставлять отчеты о своей работе наставнику, как в устной, так и в письменной форме.

**5.2. Молодой специалист имеет право:**

- ходатайствовать перед администрацией образовательного учреждения о прекращении стажировки при безуспешных попытках установления личного контакта с наставником;

**-**  вносить на рассмотрение администрации образовательного учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

- защищать свою профессиональную честь и достоинство;

- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

**6. Наставничество как сопровождение подростков**

6.1. Наставничество – волонтерский вид деятельности социально активных людей, готовых понять, принять и помочь. Наставничество можно рассматривать как метод психолого-педагогического сопровождения подростков групп риска. Метод наставничества – способ непосредственного и опосредованного личного влияния на человека (подростка).

6.2. Добровольчество существует везде, где есть люди, которые заботятся о других и о проблемах общества. Наставничество сложный процесс добровольческой (волонтерской) деятельности и может рассматриваться, как способ:

- строить социальные отношения;

- применять на практике свои моральные и религиозные принципы;

- получать новые навыки;

- найти поддержку и друзей;

- почувствовать себя способным что-то совершить.

6.3. Наставничество как вид волонтерской (добровольческой) деятельности заключается в том, что:

- это эффективный способ решать сложные проблемы отдельного человека, общества и окружающей среды;

- это механизм, с помощью которого люди могут прямо адресовать свои проблемы тем, кто может их решить;

- это движение с целью добиться большего влияния на собственную жизнь.

6.4. Помогая другим, наставники - волонтеры обретают уверенность в своих способностях, обучаются новым навыкам, закладывают новые социальные связи;

- это возможность найти себя и заложить в свою жизнь те ценности и привычки, которые позволяют человеку вести здоровую, продуктивную, насыщенную жизнь.

**7. Принципы наставничества**

7.1. Личностный поход к подростку, реализуемый в формуле: любить, понимать, принимать, сострадать, помогать.

- Системность - необходимость всестороннего анализа проблемы социальной дезадаптации подростка группы риска и применения системы мероприятий, адекватных выявленной проблематике.

- Оптимистическая гипотеза - вера в подростка, опора на положительное в нем, формирование деятельностного подхода «сделай себя личностью сам».

- Объективность подхода к подростку - знание многообразных аспектов жизнедеятельности школьного коллектива и каждой личности, выработка непредвзятых рекомендаций, учет возрастных особенностей личности (индивидуальных черт, склонностей, нравственной позиции).

- Коммуникативность – способность к быстрому и оперативному общению, налаживанию связей и координации со всеми субъектами социально – психолого – педагогического сопровождения (администрацией школы, педагогами, родителями, врачами, социальными педагогами, психологами, юристами, федеральными и местными властями и другими категориями) для быстрого нахождения средств социально-педагогической и других видов помощи ребенку.

- Неразглашение информации о ребенке и его семье.

- Уважение достоинства и культуры всех народов.

-Оказание взаимной помощи, безвозмездные услуги лично, либо организованно в духе партнерства и братства.

-Превращение наставничества в элемент личного совершенствования, приобретения новых знаний и навыков, выявления способностей, стимулируя для этого инициативу и творчество людей, давая каждому возможность быть созидателем, а не пользователем.

7.2. Для решения следующих вопросов используются Программы наставничества:

- работа с талантливыми детьми;

- профориентация;

- работа с детьми, попавшими в трудную жизненную ситуацию;

- работа с «трудными» подростками.

7.3. Программа наставничества — это программа поддержки подростка, в которой у него есть человек, помогающий решить проблемы и достичь поставленных целей. Наставник — это человек со значительным жизненным опытом, который готов на безвозмездной основе делиться знаниями, опытом, советами с молодыми людьми в обстановке взаимного доверия.

**8. Взаимоотношения наставника с другими сотрудниками образовательного учреждения**

8.1. Для исполнения своих обязанностей наставник может взаимодействовать со всеми сотрудниками образовательного учреждения.

**9. Документы, регламентирующие наставничество.**

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

  - настоящее Положение;

 - приказ директора учреждения об организации наставничества;

- план работы наставника.