Приложение №1

к приказу № 165 от 27.08.2020г.

**Положение о целевой модели наставничества в МБУ ДО ГДДТ г.Шахты**

**1. Общие положения**

 1.1. Настоящее Положение о целевой модели наставничества в МБУ ДО ГДДТ г.Шахты (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Методическими рекомендациями Министерства просвещения Российской Федерации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися от 23.01.2020 № МР/42-02, приказом Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 30.07.2020г. № 602 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам», приказом Департамента образования г.Шахты от 10.08.2020г. № 316 «О внедрении целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях, организациях дополнительного образования г.Шахты».

 1.2. Настоящее Положение регулирует порядок организации наставничества в МБУ ДО ГДДТ г.Шахты.

 1.3. Целью внедрения Целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет

**2. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:**

 **Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

 **Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

 **Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

 **Методология наставничества -** система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

 **Программа наставничества -** комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

 **Куратор -** сотрудник МБУ ДО ГДДТ г.Шахты, который отвечает за организацию программы наставничества.

 **Метакомпетенции -** способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

 **Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

 **Активное слушание** – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

 Сообщество МБУ ДО ГДДТ г.Шахты – сотрудники МБУ ДО ГДТ г.Шахты, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие МБУ ДО ГДДТ г.Шахты и совместно действуют ради этой цели.

 **Благодарный выпускник** – выпускник МБУ ДО ГДДТ г.Шахты, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т. д.).

 **Эндаумент –** фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований**.**

**3. Организационные основы наставничества**

 3.1. К работе в качестве наставников могут привлекаться:

* обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, творческих и адаптационных вопросах
* педагоги, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта, создании продуктивной педагогической атмосферы и иные должностные лица МБУ ДО ГДДТ г.Шахты;
* родители обучающихся - активные участники родительских советов и другие представители родительского сообщества с выраженной гражданской позицией (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели);
* выпускники, заинтересованные в поддержке МБУ ДО ГДДТ г.Шахты, а также выпускники иных образовательных организаций, изъявляющие желание принять участие в программе;
* сотрудники муниципальных предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);
* успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
* сотрудники некоммерческих организаций и участники региональных социальных проектов;
* представители других организаций, с которыми есть партнерские связи;
* ветераны педагогического труда.

 3.2. Наставляемым может стать любой обучающийся МБУ ДО ГДДТ г.Шахты в возрасте от 10 до 18 лет на условиях свободного вхождения в программу.

 3.3. Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

 3.4. За наставником может закрепляться и один наставляемый, и группа наставляемых.

 3.5. Реализация программы наставничества в МБУ ДО ГДДТ г.Шахты включает семь основных этапов.

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

**4. Задачи и направления работы наставника**

 4.1. Основными задачами работы наставника являются:

* улучшение показателей МБУ ДО ГДДТ г.Шахты в образовательной, социокультурной и других сферах;
* подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
* раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
* создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
* формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МБУ ДО ГДДТ г.Шахты, способного на комплексную поддержку его деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

 4.2.Возможные направления работы наставника:

* помощь в реализации лидерского потенциала наставляемого,
* улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов наставляемых,
* развитие гибких навыков и метакомпетенций у наставляемых,
* оказание помощи наставляемым в адаптации к новым условиям среды,
* создание комфортных условий и коммуникаций внутри МБУ ДО ГДДТ г.Шахты,
* формирование у наставляемых осознанного подхода к реализации личностного потенциала,
* создание комфортной профессиональной среды в МБУ ДО ГДДТ г.Шахты.

**5. Формы наставничества**

 5.1. Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

 В числе самых распространенных в МБУ ДО ГДДТ г.Шахты могут быть выделены следующие формы наставничества:

 5.2. Форма наставничества «ученик – ученик»

 Предполагает взаимодействие обучающихся МБУ ДО ГДДТ г.Шахты, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации.

 Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

 Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри МБУ ДО ГДДТ г.Шахты, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

 Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МБУ ДО ГДДТ г.Шахты, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус МБУ ДО ГДДТ г.Шахты, лояльность учеников и будущих выпускников к МБУ ДО ГДДТ г.Шахты. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

 Среди оцениваемых результатов:

* улучшение психоэмоционального фона внутри группы и МБУ ДО ГДДТ г.Шахты;
* численный рост посещаемости творческих объединений, студий и пр.;
* количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
* снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

 Взаимодействие наставника и наставляемого происходит через проектную деятельность, волонтерство, подготовка конкурсам, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия и пр.

 5.3. Форма наставничества «студент – ученик».

 Форма предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) МБУ ДО ГДДТ г.Шахты (ученик) и обучающегося профессиональной образовательной организации, либо студента образовательной организации высшего образования (студент), при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

 Целью такой формы наставничества является успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

 Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

 Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление сообщества МБУ ДО ГДДТ г.Шахты.

 Среди оцениваемых результатов:

* улучшение психоэмоционального фона внутри МБУ ДО ГДДТ г.Шахты;
* количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
* увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
* увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.

 Взаимодействие наставника и наставляемого происходит через проектную деятельность, создание продукта, выездные мероприятия, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

 5.4. Форма наставничества «работодатель – ученик».

 Предполагает взаимодействие обучающегося старшей ступени (ученик) и представителя муниципального предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

 В данной форме следует понимать термин «работодатель» в широком смысле: взрослый человек, имеющий богатый личный или профессиональный опыт, сотрудник предприятия или организации, который может как иметь цель привлечь новых молодых сотрудников на свое предприятие (организацию), так и осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков.

 Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

 Среди основных задач деятельности наставника профессионала в отношении ученика: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров; развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

 Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап проектов, улучшение экономического и кадрового потенциалов региона.

 Среди оцениваемых результатов:

* улучшение психоэмоционального фона внутри МБУ ДО ГДДТ г.Шахты;
* численный рост творческих объединений, а также мероприятий по профессиональной подготовке;
* увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
* численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);
* увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
* увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки;
* численный рост планирующих трудоустройство на предприятиях выпускников.

 Взаимодействие наставника и наставляемого происходит через проектную деятельность, выездные мероприятия, экскурсии на предприятия, конкурсы, гранты от предприятий.

**6. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:**

* измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, творческой и других сферах;
* рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
* улучшение психологического климата в МБУ ДО ГДДТ г.Шахты как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
* практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
* измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
* привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ МБУ ДО ГДДТ г.Шахты, благодаря формированию устойчивых связей между МБУ ДО ГДДТ г.Шахты и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.