

Приложение
к приказу ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»

от 29.04.2021 г. № 1131

- 01



УТВЕРЖДАЮ:
Генеральный директор
ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»

М.Р. Катунова

Положение

**о наставничестве обучающихся
в ГБНОУ "СПБ ГДТЮ"**

**Санкт-Петербург
2021**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве обучающихся (далее - Положение) в ГБНОУ «СПБ ГДТЮ» (далее - Учреждение):

- устанавливает порядок организации наставничества обучающихся в рамках образовательной деятельности;
- определяет основные понятия, используемые для реализации наставничества;
- определяет цели и задачи наставничества;
- устанавливает требования к организации наставничества;
- определяет права и обязанности участников системы наставничества.

1.2. Нормативной правовой основой организации наставничества в Учреждении является:

- Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации (Минпросвещения России) от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 27 июля 2020 г. № 1457-р «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;

1.3. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

— **Наставничество** – технология передачи опыта, знаний, формирования компетенций, метакомпетенций, освоения ценностей через неформальное взаимодействие, основанное на доверии и партнерстве. Может осуществляться как в индивидуальной («наставник-наставляемый»), так и в групповой («наставник- группа наставляемых») формах.

— **Наставляемый** – участник образовательного процесса, который через взаимодействие с наставником, при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные, образовательные и профориентационные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

— **Наставник** – участник образовательного процесса, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и/или предметно-профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. При наличии необходимых компетенций в роли наставника могут реализовать себя педагог, учащийся, студент, выпускник учебного коллектива, специалист-профессионал.

— **Наставнические отношения** – разновидность взаимодействия наставника с наставляемыми, способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары / группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

1.4. Участниками наставнических отношений являются:

- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (обучающийся);
- наставник (педагог дополнительного образования, обучающийся, студент, специалист, выпускник и др.);
- руководитель учебного коллектива, педагог дополнительного образования, реализующий образовательную программу;
- методист структурного подразделения, куратор.

II. Цель и задачи наставничества

2.1. Цель наставничества - создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 11 до 18 лет.

2.2. Задачами наставничества являются:

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставляемого (обучающегося), поддержка индивидуальной образовательной траектории;

- подготовка наставляемых (обучающихся) к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- оказание моральной и психологической поддержки наставляемому (обучающемуся) в преодолении возникающих трудностей;
- формирование у наставляемого(обучающегося) интереса к учебе, порученному делу, уважения к коллективу, выработка высоких моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к выполнению конкретного задания;
- формирование эффективного сообщества выпускников, способного на комплексную поддержку Учреждению и его деятельности.

III. Организация наставничества

3.1. Наставнические отношения могут возникать в ходе образовательной, воспитательной или досуговой деятельности, быть актуальными в течение длительного или краткого периода, в ходе реализации конкретного проекта, подготовки конкретного мероприятия, организации выездного мероприятия и др.

3.2. Наставнические отношения возникают с учетом запросов потенциальных наставляемых (обучающихся) и наставников, направлены на решение актуальных образовательных и воспитательных задач, стоящих перед учебным коллективом в ходе реализации образовательной программы, конкретным структурным подразделением в ходе осуществления образовательной и/или воспитательной деятельности.

3.3. Наставнические отношения могут возникать:

- в ходе проектной деятельности;
- организации коллективных творческих дел;
- подготовке исследовательских работ;
- подготовке к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях;
- участие в работе разновозрастных коллективов
- и др.

3.4. Наставником может быть:

- педагогический работник;
- учащийся;
- выпускник учебного коллектива;
- студент ВУЗа по профилю учебной деятельности;
- специалист – профессионал,
- представитель общественной организации
- и др.

3.5. Для повышения эффективности самоопределения и профессиональной ориентации наставляемых (обучающихся) потенциал наставнических отношений учитывается и отражается в образовательной программе учебного коллектива, прописываются задачи и мероприятия, в рамках которых традиционно актуализируется наставничество обучающихся.

IV. Руководство и контроль за работой наставника

4.1. Организация работы наставников осуществляется в соответствии с дополнительной общеобразовательной программой, в рамках которой возникают наставнические отношения.

4.2. Поддержка и сопровождение наставнических отношений, направленных на реализацию наставничества обучающихся, курируется педагогами (педагогом) дополнительного образования, реализующими дополнительную общеобразовательную программу.

4.3. Методическая служба структурного подразделения осуществляет организационное и методическое сопровождение процесса наставничества обучающихся.

4.3.1. Организационное сопровождение наставничества включает в себя:

- изучение, обобщение и распространение положительного опыта наставничества;
- поддержание контакта с наставником и лицами, в отношении которых осуществляется наставничество, для оказания необходимой помощи в рамках своей компетенции;
- определение потребности в обучении наставников и организацию обучающих мероприятий;
- разработку знаков отличия для наставников и системы их поощрения;
- разработку форм и подходов для проведения мониторинга, анализа деятельности и эффективности работы наставников.

V. Права и обязанности участников наставнических отношений

5.1. Наставник обязан:

- оказывать помощь и поддержку наставляемому в решении конкретных жизненных, личных, образовательных и/или профориентационных задач, делиться собственным опытом, принимать участие в развитии навыков и компетенций в соответствии с полученным поручением и личным потенциалом.

5.2. Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в общественной жизни;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством;
- устанавливать неформальное взаимодействие, основанное на доверии и партнерстве с наставляемым.
- поддерживать и поощрять наставляемого.

5.3. Наставляемый (обучающийся) имеет право:

- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью;
- запрашивать у наставника интересующую его информацию;
- принимать участие в оценке эффективности организации процесса наставничества;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить к педагогу с просьбой о его замене.

VI. Эффективность работы наставника

6.1. Результатами эффективной работы наставника считаются:

- положительная мотивация к профессиональной и учебной деятельности, личностному развитию наставляемого;
- самостоятельность, инициативность и социальная активность лица, в отношении которого осуществлялось наставничество;
- положительный отзыв наставляемого лица о работе наставника (при желании).

VII. Документы, регламентирующие наставничество обучающихся

7.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая учебным коллективом;
- планы воспитательной работы учебных коллективов, структурных подразделений Учреждения;
- решения заседаний малых педагогических советов структурных подразделений, Методического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества обучающихся;
- методические материалы, аккумулирующие опыт наставничества обучающихся в Учреждении, рекомендации по распространению опыта наставничества обучающихся.

Заместитель генерального директора
по образовательной деятельности



Е.А. Ищенко