МАУДО «Голышмановский Молодёжный центр»

Выполнила: педагог дополнительного образования Садрыева Альбина Ринатовна

**Модель наставничества в дополнительном образовании.**

Наставничество - забытая технология передачи опыта несколько десятилетий назад и вспыхнувшая с новой силой в 21-м веке. В России система наставничества зародилась в 20-30-е годы прошлого века. В эти годы в стране выстраивалась система передачи опыта и знаний не только в формате обучения в образовательных учреждениях, но и на производстве.  
Расцвет системы пришелся на 70-е годы 20-го века. Однако вместе с распадом Советского Союза была утрачена и система наставничества.

**Наста́вничество** — отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные [компетенции](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%BC%D0%BF%D0%B5%D1%82%D0%B5%D0%BD%D1%86%D0%B8%D1%8F).

В 2019 году Министерство Просвещения РФ утвердило методологию наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Реализация данной модели направлена на обеспечение достижения сквозного результата федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы». И предусматривает вовлечение в различные формы наставничества не менее 70% обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным программам и программам среднего профессионального образования.

В нашей организации работа наставничества началась с участия в региональных проектов «Твой выбор» - это наставничество для детей находящийся в социально опасном положении. И регионального проекта «Рука помощи» по профилактике преступлений и правонарушений несовершеннолетних с привлечением социального волонтёрства. Оба проекта проводятся в рамках реализации федеральных проектов «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Образование».

В соответствии с целевой моделью наставничества в Голышмановском Молодёжном центре была разработана программа наставничества, целью которой является раскрытие потенциала личности наставляемого для успешной самореализации, создание условий для формирования эффективной системы поддержки и самоопределения.

**Основные задачи:**

* профилактика преступлений и правонарушений;
* привлечение ресурса специалистов в качестве наставников;
* раскрытие личностного потенциала каждого обучающегося;
* поддержка и организация индивидуальной траектории.

**Принципы работы наставника:**

* доверительного диалога,
* конструктивного партнерства
* взаимного обогащения,
* личностный подход к подростку,
* системность,
* конфиденциальность.

В Голышмановском молодёжном центре наставничество применяют для решения проблем, возникающих практически у любого обучающегося.

Работа производиться с детьми с ОВЗ, одаренными детьми, детьми находящиеся в социально опасном положении.

**Наставниками могут быть:**

– обучающиеся;

– педагоги и специалисты;

– выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;

– ветераны педагогического труда.

**Форма наставничества:**

«Учитель- ученик»

«Ученик –ученик»

**Ожидаемые результаты:**

● повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и школы;

● рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии;

● количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

● численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

● рост вовлеченности обучающихся в жизнь школы;

● рост подготовленности обучающихся к жизни, которая ждет их после окончания обучения;

● снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции;

● обучающиеся преодолеют вынужденную замкнутость образовательного процесса и получат представление о реальном мире, своих перспективах и способах действия;

● снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

**Нормативно-правовая база внедрения наставничества**.

Методология (целевая модель) наставничества обучающихся разработана и реализуется в образовательных организациях в соответствии со следующими документами федерального и регионального уровней.

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ).

2. Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

3. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

4. Приказ Министерства образования и науки России от 18.04.2013 № 291 (ред. от 18.08.2016) «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования» (зарегистрировано в Минюсте России 14.06.2013 № 28785).

5. Приказ Министерства просвещения России от 17.04.2019 № 179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта «Образование» (вместе с Методикой расчета показателей федерального проекта «Молодые профессионалы» (повышение конкурентоспособности профессионального образования)».

6. Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18.10.2020 № 01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества Челябинской области».

7. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).

8. Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).

9. Паспорт федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).

10. Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).

11. Методология (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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145).

12. Методические рекомендации 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

К документам, регламентирующим деятельность наставничества в образовательной организации, можно отнести следующие (примерный перечень).

1. Локальные акты образовательной организации

– Приказ о внедрении целевой модели наставничества.

– Приказ о назначении куратора и наставников внедрения целевой модели наставничества.

– Приказ об утверждении Положения о наставничестве, реализации целевой модели наставничества и начале реализации проекта.

– Приказ о формировании наставнических пар.

2. Информационно-методическое сопровождение работы педагога-наставника.

– Диагностический инструментарий (анкеты).

– Индивидуальный план работы наставника.

- Журнал наставника.

-Заключение по итогам работы

– Согласия на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.

**Схема целевой модели реализации программы наставничества в образовательной организации**

1. **Подготовка условий для запуска программы наставничества**

-выбор куратора;

-разработка программы наставничества (фиксация цели, задач, форм и ожидаемых результатов);

- составление плана работы;

1. **Формирование базы наставляемых и наставников**

-реклама данной программы;

-анкетирование участников;

-мониторинг;

-мотивация участников;

1. **Обучение наставников**
2. **Формирование пар или групп**

5. **Организация хода работы наставнических пар или групп**

-составление индивидуальной дорожной карты;

-реализация по программе;

-организация сбора обратной связи.

**6. Завершение наставничества**

-рефлексия;

-подведение итогов работы;

-награждение

В заключении хочу сказать, что данное направление работы с детьми полностью себя оправдало. За короткий период времени у нас есть хорошие результаты.

В 2019 году педагог Чепурная Татьяна Владимировна участвовала в отборе лучших наставников, работающих с несовершеннолетними, находящимися в социально опасном положении в сфере дополнительного образования и волонтерства.

В 2020 году педагог организатор Воронова Елена Николаевна заняла 2 место в региональном конкурсе лучших наставников в сфере дополнительного образования и добровольничества. Наша организация будет продолжать использовать данную технологию работы с детьми.