

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТОМСКА  
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ  
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ  
ПРЕДМЕТОВ ХУДОЖЕСТВЕННО-ЭСТЕТИЧЕСКОГО ЦИКЛА № 58 г. ТОМСКА**

СОГЛАСОВАНО  
Педагогическим советом  
МАОУ СОШ №58 г. Томска  
Протокол № 01 от 30 августа 2021г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАОУ СОШ №58 г. Томска  
С.А. Сидорова  
Приказ от 31.08.2021г. № 310

**Программа наставничества  
обучающихся  
МАОУ СОШ № 58 г. Томска**

Томск 2021

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<p>Наименование Программы</p>	<p><b>Программа наставничества обучающихся МАОУ СОШ № 58 г. Томска</b></p>
<p>Основания для разработки Программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» (от 21.07.2020 № 447);</li> <li>– Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (распоряжение правительства Российской Федерации от 29.05.2015 г. № 996-р);</li> <li>– Федеральный/региональный проект «Успех каждого ребёнка»;</li> <li>– Федеральный/региональный проект «Современная школа»;</li> <li>– Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2018 «Об утверждении 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 учащимися»;</li> <li>– Распоряжение Департамента общего образования Томской области от 27.05.2020 № 420-р «О внедрении и реализации в Томской области 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 учащимися»</li> </ul>
<p>Цель и задачи Программы</p>	<p><b>Цель программы:</b> формирование эффективной системы наставничества для поддержки, самоопределения, профессиональной ориентации и самореализации обучающихся 5-11 классов МАОУ СОШ № 58 г. Томска.</p> <p><b>Задачи программы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– создать условия для раскрытия личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;</li> <li>– создать условия для осознанного выбора профессии обучающимися и формирования компетенций для построения успешной карьеры;</li> <li>– создать условия для привлечения студентов организаций профессионального и высшего образования в качестве наставников в различных сферах деятельности, обучающихся;</li> <li>– создать условия для привлечения представителей предприятий (организаций) в качестве наставников в различных сферах деятельности, обучающихся;</li> <li>– создать канал эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом между наставниками и наставляемыми.</li> </ul>

Участники Программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>– обучающиеся 5-11 классов;</li> <li>– родители (законные представители);</li> <li>– педагогический коллектив общеобразовательной организации</li> </ul>
Соисполнители и партнёры Программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>– организации профессионального образования;</li> <li>– организации среднего и высшего профессионального образования;</li> <li>– промышленные и иные предприятия, индивидуальные предприниматели</li> </ul>
Сроки реализации Программы	2021-2024 годы
Ожидаемые результаты реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Созданы условия для формирования индивидуальной образовательной и профессиональной траектории обучающихся;</li> <li>– Привлечены студенты и представители предприятий (организаций) в качестве наставников для обучающихся;</li> <li>– Создано сообщество наставников и наставляемых для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом;</li> <li>– Внедрена целевая модель наставничества, реализуются различные формы наставничества.</li> </ul>
Показатели эффективности реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Положительная динамика обучающихся 5-11 классов общеобразовательных организаций, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества;</li> <li>– Положительная динамика числа обучающихся, принимающих участие в высокорейтинговых мероприятиях, входящих в перечни Минпросвещения России и Минобрнауки России;</li> <li>– Положительная динамика числа обучающихся, вовлеченных в проектную деятельность;</li> <li>– Положительная динамика числа обучающихся, участвующих в профориентационных мероприятиях;</li> <li>– Положительная динамика числа представителей предприятий (организаций), вовлеченных в качестве наставников для обучающихся;</li> <li>– Положительная динамика числа студентов организаций профессионального и высшего образования, вовлеченных в качестве наставников для обучающихся.;</li> <li>– Рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся;</li> <li>– Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;</li> <li>– Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.</li> </ul>
Период, основание и порядок корректировки Программы	Ежегодно уточняются: задачи, перечень и план реализации мероприятий Программы, сроки, показатели эффективности

## **Программа наставничества обучающихся МАОУ СОШ № 58 г. Томска на 2021-2024 гг.**

### **1. Актуальность**

Важным условием развития экономики страны является воспитание гармонично развитой, социально ответственной, мотивированной к накоплению и совершенствованию знаний личности. Одним из способов достижения перечисленных характеристик является развитие системы наставничества в системе общего образования.

В настоящее время задачи развития наставничества в системе общего образования зафиксированы в двух федеральных проектах национального проекта «Образование» – «Современная школа» и «Успех каждого ребенка», а также в Указе Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» и Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года.

В Программе наставничество обучающихся МАОУ СОШ № 58 г. Томска рассматривается модель построения отношений внутри образовательной организации, технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. В данной модели наставник оказывает комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого обучающегося:

- подростка, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;
- одаренного ребенка, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;
- школьника, который с трудом осваивает образовательную программу;
- ребенка/подростка с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры.

Таким образом, технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение).

Высокая скорость обусловлена тремя факторами:

- 1) непосредственная передача живого опыта от человека к человеку,
- 2) доверительные отношения,
- 3) взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.

### **2. Термины и определения**

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

**Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

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

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

**Наставник/тьютор** – 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/подтьюторный** – 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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

**Куратор** – сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

### **3. Определение конкретных задач наставничества и механизмов их реализации**

Определение конкретных задач, решаемых с помощью программы наставничества, остается за администрацией образовательной организации, исходя из актуальных запросов, обучающихся / педагогов, образовательной организации и муниципальной системы образования «Город Томск».

В рамках программы наставничества могут быть решены следующие проблемы обучающегося общеобразовательной организации (далее – подростка):

- низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной самореализации в рамках стандартной школьной программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;
- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых школьников;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Отдельным блоком можно выделить проблемы детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ). Их включение в систему наставнических отношений будет способствовать качественному развитию системы инклюзивного образования в общеобразовательных организациях с привлечением обычных учеников.

Среди основных проблем:

- не включенность детей с ОВЗ в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений, общая отстраненность, низкая мотивация к обучению;

– коммуникационные проблемы, возникающие вследствие непринятия ребенка коллективом.

**Реализация программы наставничества 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 / групп
6. Организация работы наставнических пар / групп
7. Завершение наставничества

**Процесс обучения делится на два этапа** – первичное обучение и обучение в процессе деятельности.

**Первичное обучение** дает возможность потенциальным наставникам подготовиться к наставнической деятельности, познакомиться с основными целями наставничества и направлениями работы, проверить свою готовность. Такое обучение дает веру в себя как в наставника, уверенность перед знакомством с наставляемым. Оно влияет и на качество наставнических взаимоотношений и на общую продолжительность работы. Первичное обучение должно помочь наставникам сформулировать свои цели, скорректировать ожидания и сравнить свои цели с целями наставляемых для выявления и решения возможных разногласий.

**Обучение в процессе деятельности** проводится куратором уже после того, как у наставника появится свой опыт наставничества, и возникнут вопросы по этой деятельности. Обучение поможет наставнику осознать проблему и выбрать правильную стратегию решения.

Наставников следует обучить прежде всего двум стилям взаимоотношений с наставляемым: развивающему и инструментальному.

Развивающий стиль фокусируется на стимулировании развития взаимодействия наставника и наставляемого.

Инструментальный стиль концентрируется на целенаправленной деятельности, развитию межличностных взаимоотношений наставника и наставляемого уделяется второстепенное значение.

Программа обучения наставников должна учитывать основные задачи, которые им предстоит решать:

– Установление позитивных личных отношений с наставляемым. Качество наставнических отношений зависит от степени уважения и доверия между наставляемым и наставником. Отношения с поддерживающим человеком являются наиболее важным фактором личностного роста наставляемого. У него формируется чувство собственного достоинства, если он видит, что заботливый взрослый (помимо родителей) готов вкладывать в него время, свои знания и умения, тратить на него свою энергию. Чтобы обеспечить развитие положительных личных отношений, во время обучения наставники должны получить необходимые психолого-педагогические знания, начать формировать организационные и коммуникативные навыки, учиться ориентироваться в возможных сложных ситуациях, соответствующих возрасту наставляемых, усвоить методы работы с семьей и др. Эффективный способ для этого – ролевая игра, которая рекомендуется как наиболее предпочтительная форма обучения.

– Помощь наставляемым в развитии жизненных навыков. Это может быть формирование жизненных целей, принятие решений, развитие ценностно-смысловой сферы, долгосрочное планирование. С помощью этих навыков наставляемый может получить экономическую независимость, права и возможности.

– Повышение осведомленности и усиление взаимодействия с другими социальными и культурными группами. Обучение должно помочь наставникам лучше понять мультикультурные проблемы, вопросы, волнующие детей и молодых людей.

– Помощь в формировании образовательных и карьерных траекторий, поддержка в приобретении профессиональных навыков. Обучение предполагает передачу профессиональных навыков наставника и должно содержать представление методов их оптимальной трансляции: как теоретических, так и практических.

Дополнительные темы для текущего обучения могут также включать понимание возрастных, эмоциональных проблем наставляемых, формирование у них лидерских качеств, развитие активной жизненной позиции, раскрытие личностного потенциала, формирование необходимых жизненных навыков XXI века и т.д.

#### **Организация хода наставнической программы**

Главная задача данного этапа – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает:

- встречу-знакомство,
- пробную рабочую встречу,
- встречу-планирование,
- комплекс последовательных встреч,
- итоговую встречу.

**Завершения программы:** публичное подведение итогов и популяризация практик – проведение открытого праздничного мероприятия (фестиваля) с публичным подведением итогов программы наставничества.

#### **Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном уровне; создание наставнической среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников;
- проведение конкурсов профессионального мастерства «Лучший Наставник», «Лучшая пара “Наставник+”» и т.д.;
- поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях, на школьном сайте или интернет-издании, например, «Наши наставники»: истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого; интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т.д.);
- награждение школьными грамотами «Лучший наставник»;
- благодарственные письма родителям наставника из числа обучающихся.

Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества, в котором они живут.

### **5. Функционал участников программы наставничества**

В целевой модели наставничества выделяется три главные функции:

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

– Наставник/ тьютор – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

– Куратор – сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

– Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:

– Формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях подростков - будущих участников программы;

– Формирование базы наставников.

**Куратор** назначается решением руководителя образовательной организации, планирующей реализовать целевую модель наставничества. Куратором может стать представитель образовательной организации, представитель организации-партнера программы, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерства, образования и воспитания подростков. В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе, лиц.

Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической и, для некоторых форм, профессиональной подготовки и прохождения ими обучения.

**Наставниками** могут быть учащиеся образовательной организации, студенты, представители сообществ выпускников образовательной организации, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

**Наставляемым** может стать любой обучающийся по программам среднего общего (рекомендуются учащиеся 5-11 классов) на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

## **6. Цель, задачи, ожидаемые результаты**

**Цель программы** – формирование эффективной системы наставничества для поддержки, самоопределения, профессиональной ориентации и самореализации обучающихся 5-11 классов образовательных организаций системы общего образования.

### **Задачи Программы:**

– создать условия для раскрытия личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;

– улучшить показатели организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - образовательные организации) в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

– раскрыть личностный, творческий потенциал каждого обучающегося, обеспечить поддержку формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории; активной гражданской позиции, коммуникативных навыков; ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

– обеспечить социализацию и адаптацию обучающихся с ОВЗ, развитие способностей и коммуникативных навыков, обучающихся с ЗПР;

– создать условия для осознанного выбора профессии обучающимися и формирования компетенций для построения успешной карьеры;



- создать условия для привлечения студентов организаций профессионального и высшего образования в качестве наставников в различных сферах деятельности, обучающихся;
- создать условия для привлечения представителей предприятий (организаций) в качестве наставников в различных сферах деятельности, обучающихся;
- создать канал эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом между наставниками и наставляемыми.

### **Ожидаемые результаты реализации Программы:**

- созданы условия для формирования индивидуальной образовательной и профессиональной траектории и самоопределения обучающихся; активной гражданской позиции, коммуникативных навыков; ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- привлечены студенты и представители предприятий (организаций) в качестве наставников для обучающихся;
- создано сообщество наставников и наставляемых для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом;
- внедрена целевая модель наставничества, реализуются различные формы наставничества;
- улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- социализация и адаптация обучающихся с ОВЗ, развитие способностей и коммуникативных навыков, обучающихся с ЗПР.

## **7. Формы наставничества, реализуемые в рамках Программы**

Исходя из образовательных потребностей МАОУ СОШ № 58 г. Томска и в соответствии с распоряжением Департамента общего образования Томской области от 27.05.2020 г. № 420-р рассматриваются следующие формы наставничества:

- «ученик – ученик»;
- «студент – ученик»;
- «работодатель – ученик»;
- «педагог – ученик».

### **7.1. Форма наставничества «ученик – ученик».**

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого. Либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

#### **Задачи:**

- достижение лучших образовательных результатов. Наставник-обучающийся проводит занятия, тренинги, консультации, квесты, квесты (другое) по учебным предметам с отстающими обучающимися. Темы определяются на основе выявленных по итогам ВПР, ГИА, ОГЭ проверяемых элементов содержания / умений, сформированные на недостаточном уровне или по запросу наставляемого.
- психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья (далее ОВЗ); разносторонняя поддержка обучающегося с

особыми образовательными / социальными потребностями, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

- обучение учащихся (воспитанников) и других участников образовательного процесса цивилизованным методам урегулирования конфликтов и осознания ответственности; организует и проводит просветительные мероприятия; распространение среди участников образовательного процесса цивилизованных форм разрешения споров и конфликтов (восстановительная медиация, переговоры и другие способы).

- социализация и адаптация обучающихся с ОВЗ, развитие коммуникативных навыков, обучающихся с ЗПР.

- обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом;

- эмоциональная и профессиональная поддержка активного обучающегося в реализации его идей, обмен опытом, между обучающимися;

- организация совместной работы в рамках проекта любой направленности (научный, технический, социальный, экологический и т.д.).

#### **Ожидаемые результаты.**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и образовательной организации;

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

- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;

- снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;

- снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

В школах: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, другое.

В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, волонтерство, другое.

#### **7.2. Форма наставничества «студент – ученик».**

Форма предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования со студентами организаций профессионального и высшего образования, при которой студент помогает наставляемому

с профессиональным и личностным самоопределением, способствует ценностному и личностному наполнению, построению индивидуальной образовательной траектории. Переход от среднего к старшему подростковому возрасту также отмечен изменением отношения ребенка ко взрослым, резким снижением успеваемости и потерей интереса к учебе, неприятием общепринятых социальных норм и правил. Наставничество обучающихся общеобразовательных организаций студентами позволит снизить негативные проявления подросткового кризиса и помочь проявить свои способности, а также определиться с выбором дальнейшей траектории обучения.

**Задачи:**

– Успешное формирование у школьника представлений о следующем уровне образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

– Оказание помощи 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.

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности школьников 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 школьного сообщества.

Среди оцениваемых результатов

– повышение успеваемости и улучшение психозэмоционального фона внутри образовательной организации;

– количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;

– снижение числа социально и профессионально дезориентированных подростков, подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;

– увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

### **7.3. Форма наставничества «работодатель – ученик»**

Предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования с представителями промышленных предприятий (организаций) и индивидуальными предпринимателями, при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации, осуществляет знакомство наставляемого с профессией.

В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

**Задачи:**

– Успешное формирование у учеников 5-11 классов осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

– Оказание помощи 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.

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности школьников старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого сообщества предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап проектов, улучшение экономического и кадрового потенциала региона.

Среди оцениваемых результатов

– повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в 5-11 классах;

– численный рост участников кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке/самоопределению;

– увеличение количества учеников, успешно прошедших профориентационную программу;

– численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия);

– увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

– численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников средней школы

#### **7.4. Форма наставничества «педагог – ученик».**

Предполагает взаимодействие обучающихся с активным педагогом, заинтересованным в создании комфортной творческой и профессиональной среды, желающим передать свой опыт, при котором которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

**Задачи:**

– эмоциональная и профессиональная поддержка активного обучающегося в реализации его идей, обмен опытом, между обучающимися;

– психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

– совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый – на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал.

**Ожидаемые результаты:**

– повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в 5-11 классах;

– численный рост участников кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий;

– количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных, социальных и культурных проектов обучающихся

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, курс предметов, связанных с деятельностью организации наставника, проведение совместных конкурсов и проектных работ, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное и предпринимательское сообщества.

### 8. Этапы реализации целевой модели наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание благоприятных условий для запуска программы.</li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Выбор аудитории для поиска наставников.</li> <li>4. Информирование и выбор форм наставничества.</li> <li>5. Информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.</li> </ol>	Дорожная карта реализации наставничества.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых</li> </ol>	Формированная база наставляемых с картой запросов
Формирование базы наставников	<p>Работа включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах</li> <li>• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>• родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</li> </ul>	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</li> <li>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</li> <li>2. Собеседование с наставниками.</li> </ol>
Формирование наставнических	1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех	Сформированные наставнические пары /

пар/групп	наставляемых в любом формате. 2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора	группы, готовые продолжить работу в рамках программы.
Организация хода наставнической программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> <li>– встречу-знакомство,</li> <li>– пробную рабочую встречу,</li> <li>– встречу-планирование,</li> <li>– комплекс последовательных встреч,</li> <li>– итоговую встречу.</li> </ul>	Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> <li>● сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;</li> <li>● сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.</li> </ul>
Завершение программы	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников

## 9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

### 9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Мониторинг направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый". Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

#### Цели мониторинга:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных,

интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

**Задачи мониторинга:**

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества.

**9.2. Оформление результатов.**

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

