



**ДЕПАРТАМЕНТ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ**

РАСПОРЯЖЕНИЕ

19.11.2020

№ 917-р

Томск

**Об утверждении региональной программы «Развитие наставничества в системе
общего образования Томской области на 2020-2024 гг.»**

1. В целях формирования эффективной системы наставничества для поддержки, самоопределения, профессиональной ориентации и самореализации обучающихся 5-11 классов образовательных организаций системы общего образования утвердить региональную программу «Развитие системы наставничества в системе общего образования Томской области на 2020-2024 гг.» (разработчик и исполнитель – ОГБУ «Региональный центр развития образования») (далее - программа) согласно приложению.
2. ОГБУ «Региональный центр развития образования» (Лыжина Н.П.) обеспечить реализацию региональной программы «Развитие системы наставничества в системе общего образования Томской области на 2020-2024 гг.», информационное, организационное, методическое, экспертно-аналитическое сопровождение реализации программы.
3. Руководителям образовательных организаций, в отношении которых Департамент общего образования Томской области осуществляет функции и полномочия учредителя, обеспечить участие в программе.
4. Рекомендовать руководителям органов местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, и образовательным организациям принять участие в реализации программы.
5. Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на Вторину Е.В., заместителя начальника Департамента общего образования Томской области.

Начальник Департамента


И.Б. Грабцевич

Надежда Петровна Лыжина
8 (3822) 516-125
lnp@education.tomsk.ru

**Региональная программа «Развитие наставничества в системе общего образования
Томской области на 2020-2024 гг.»**

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование Программы	Развитие наставничества в системе общего образования Томской области на 2020-2024 гг.
Основания для разработки Программы	<ul style="list-style-type: none">– Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;– Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года;– Федеральный/региональный проект «Успех каждого ребёнка»;– Федеральный/региональный проект «Современная школа»;– 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»;– 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»
Заказчик Программы	Департамент общего образования Томской области
Разработчик и исполнитель Программы	ОГБУ «Региональный центр развития образования»
Контактные данные	634050, город Томск, улица Татарская, 16, кабинет № 17. Телефон/факс: 8 (3822) 515-666, e-mail: secretary@education.tomsk.ru
Руководитель Программы	Лыжина Надежда Петровна, директор ОГБУ «Региональный центр развития образования»
Координаторы Программы	Булычева Елизавета Владимировна, заведующий сектором наставничества ОГБУ «Региональный центр развития образования»; Пушкаренко Алексей Борисович, старший методист отдела выявления и поддержки молодых талантов ОГБУ «Региональный центр развития образования».

<p>Цель и задачи Программы</p>	<p>Цель программы: формирование эффективной системы наставничества для поддержки, самоопределения, профессиональной ориентации и самореализации обучающихся 5-11 классов образовательных организаций системы общего образования.</p> <p>Задачи программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создать условия для раскрытия личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, формирования метапредметных навыков и метакомпетенций; – 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.
<p>Участники Программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> – обучающиеся 5-11 классов образовательных организаций системы общего образования; – родители (законные представители); – педагогические коллективы общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования Томской области
<p>Соисполнители и партнёры Программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> – организации профессионального образования; – организации высшего образования; – органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования; – промышленные и иные предприятия, индивидуальные предприниматели
<p>Сроки реализации Программы</p>	<p>2020-2024 годы</p>
<p>Финансовое обеспечение реализации Программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> – средства субсидии на выполнение государственного задания; – средства от приносящей доход деятельности.
<p>Ожидаемые результаты реализации Программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> – создан и эффективно действует региональный наставнический центр в структуре ОГБУ «Региональный центр развития образования»; – созданы условия для формирования индивидуальной образовательной и профессиональной траектории обучающихся; – 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.
<p>Показатели эффективности</p>	<ul style="list-style-type: none"> – доля обучающихся 5-11 классов общеобразовательных организаций, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества (2020 г. – 10 %, 2021 г. – 20 %, 2022 г. – 35 %, 2023 г. – 50 %, 2024 г. – 70 %);

реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> – доля обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, вовлеченных в различные формы наставничества (2020 г. – 10 %, 2021 г. – 20 %, 2022 г. – 35 %, 2023 г. – 50 %, 2024 г. – 70 %); – количество предприятий (организаций), осуществляющих деятельность на территории Томской области, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников (2020 г. – 2 ед., 2021 г. – 5 ед., 2022 г. – 15 ед., 2023 г. – 20 ед., 2024 г. – 30 ед.); – положительная динамика числа обучающихся, принимающих участие в высокорейтинговых мероприятиях, входящих в перечни Минпросвещения России и Минобрнауки России; – положительная динамика числа обучающихся, вовлеченных в проектную деятельность; – положительная динамика числа обучающихся, участвующих в профориентационных мероприятиях; – положительная динамика числа представителей предприятий (организаций), вовлеченных в качестве наставников для обучающихся; – положительная динамика числа студентов организаций профессионального и высшего образования, вовлеченных в качестве наставников для обучающихся.
Период, основание и порядок корректировки Программы	<p>Ежегодно, в соответствии с Государственным заданием ОГБУ «Региональный центр развития образования» по согласованию с Департаментом общего образования Томской области уточняются: задачи, перечень и план реализации мероприятий Программы, сроки, показатели эффективности</p>

Региональная программа
«Развитие наставничества в системе общего образования Томской области на 2020-2024 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.

Региональная программа «Развитие наставничества в системе общего образования Томской области» представляет собой комплекс мероприятий, направленный на полное раскрытие потенциала личности наставляемого, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, проживающих на территории Томской области. Программа разработана в соответствии с Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019 г. «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», Распоряжением Департамента общего образования от 27.05.2020 г № 420-р «О внедрении и реализации в Томской области методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

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.

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

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 – 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. 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.

Тьютор – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

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

3. 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;
- 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:

- создан и эффективно действует региональный наставнический центр в структуре ОГБУ «Региональный центр развития образования»;
- созданы условия для формирования индивидуальной образовательной и профессиональной траектории обучающихся;
- 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.

4. Структура управления реализацией программы



Рисунок 1 – структура управления реализацией программы наставничества в системе общего образования Томской области

Характеристика структуры:

1. Департамент общего образования Томской области:

- осуществляет государственное управление реализацией программы наставничества.

Задачи:

- развитие материально-технической базы, инфраструктуры и кадрового потенциала организаций, осуществляющих деятельность по программам наставничества;
- реализация мер по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями;

2. ОГБУ «Региональный центр развития образования» (Региональный наставнический центр):

- осуществляет управление реализацией программы наставничества, координацию деятельности субъектов программы, обеспечивает организационное, методическое, аналитическое сопровождение и мониторинг программ наставничества.

Задачи:

- содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и направлений для обучающихся системы общего образования Томской области;
- содействие привлечению к реализации наставнических программ организаций профессионального и высшего образования, промышленных и иных предприятий, организаций культуры и спорта;

- выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры организаций профессионального и высшего образования, промышленных и иных предприятий, организаций культуры и спорта;
- реализация мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий;
- организация мониторинга реализации программы наставничества в системе общего образования Томской области;
- принятие управленческих решений на основе анализа мониторинга.

3. Органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования:

- осуществляют управление реализацией программы наставничества на территории соответствующего муниципального образования.

Задачи:

- согласование дорожных карт реализации программ наставничества, разработанных образовательными организациями;
- развитие материально-технической базы, инфраструктуры и кадрового потенциала общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования, осуществляющих деятельность по программам наставничества;
- содействие привлечению к реализации наставнических программ организаций профессионального и высшего образования, промышленных и иных предприятий, учреждений культуры и спорта;
- выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры образовательных организаций профессионального и высшего образования, промышленных и иных предприятий, организаций культуры и спорта;
- организация мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях соответствующего муниципального образования;
- принятие управленческих решений на основе анализа мониторинга.

4. Общеобразовательные организации/организации дополнительного образования.

Задачи:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты реализации программы наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- назначение куратора, осуществление учета обучающихся, педагогов, студентов и работодателей, участвующих в программах наставничества;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программы наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации программы наставничества на уровне образовательной организации;
- формирование, пополнение, ведение базы данных программ и лучших практик наставничества;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации программы наставничества.

5. Промышленные и иные предприятия, индивидуальные предприниматели/ организации профессионального и высшего образования.

Задачи:

- подготовка наставников из числа студентов, преподавателей, лаборантов, специалистов предприятий;
- формирование плана совместной деятельности по реализации программы наставничества, в том числе: организация экскурсий на предприятия, организация практико-ориентированных мастер-классов, организация профессиональных практик и проб, совместная проектная деятельность и т.д.

5. Этапы реализации программы

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки	Ответственные
ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП			
1.	Мониторинг вовлеченности в различные формы сопровождения и наставничества обучающихся общеобразовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам	Декабрь 2020 г.	ОГБУ «РЦРО»; МОУО; общеобразовательные организации; организации дополнительного образования
2.	Анализ результатов мониторинга вовлеченности в различные формы сопровождения и наставничества обучающихся общеобразовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам	Декабрь 2020 г.	ОГБУ «РЦРО»
3.	Нормативное обеспечение реализации программы наставничества	Март-апрель 2021 г.	ОГБУ «РЦРО»; МОУО; общеобразовательные организации; организации дополнительного образования
4.	Создание информационных ресурсов для размещения материалов по реализации программы наставничества	Апрель-май 2021 г.	ОГБУ «РЦРО»; МОУО; общеобразовательные организации; организации дополнительного образования
5.	Информационное освещение мероприятий в рамках реализации программы наставничества	В течение всего периода реализации программы	ОГБУ «РЦРО»; МОУО; общеобразовательные организации всех уровней; научные центры; предприятия
ОСНОВНОЙ ЭТАП			
6.	Формирование, ведение и пополнение баз данных наставляемых/наставников	До сентября 2021 г., далее – в течение всего периода реализации программы	Общеобразовательные организации; организации дополнительного образования

7.	Формирование наставнических пар/групп	До сентября 2021 г., далее – в течение всего периода реализации программы	Общеобразовательные организации; организации дополнительного образования
8.	Совместная работа наставников и наставляемых	В течение всего периода реализации программы	Образовательные организации всех уровней; научные центры; предприятия
9.	Семинары, круглые столы, конференции для управленческих и педагогических кадров по вопросам реализации программы наставничества, обмену опытом, представлению лучших практик	В течение всего периода реализации программы	ОГБУ «РЦРО»; МОУО; образовательные организации всех уровней; научные центры; предприятия
10.	Курсы повышения квалификации для управленческих и педагогических кадров	В течение всего периода реализации программы, не реже 1 раза в 2 года	ОГБУ «РЦРО»; МОУО; образовательные организации всех уровней; научные центры; предприятия
11.	Конкурсы для управленческих и педагогических кадров, студентов, школьников, представителей предприятий, занятых в реализации программы наставничества	В течение всего периода реализации программы, не реже 1 раза в год	ОГБУ «РЦРО»; МОУО; образовательные организации всех уровней; научные центры; предприятия
12.	Информационное освещение мероприятий в рамках реализации программы наставничества	В течение всего периода реализации программы	ОГБУ «РЦРО»; МОУО; образовательные организации всех уровней; научные центры; предприятия
13.	Промежуточный мониторинг реализации программы наставничества	Декабрь 2021 г., далее – ежегодно	ОГБУ «РЦРО»; МОУО; общеобразовательные организации; организации дополнительного образования
14.	Анализ результатов промежуточного мониторинга реализации	Декабрь 2021 г., далее –	ОГБУ «РЦРО»

программы наставничества, принятие управленческих решений, корректировка программы		ежегодно	
ЗАВЕРШАЮЩИЙ ЭТАП			
15.	Итоговый мониторинг реализации программы наставничества	Декабрь 2024 г.	ОГБУ «РЦРО»; МОУО; образовательные организации всех уровней; научные центры; предприятия ОГБУ «РЦРО»
16.	Анализ результатов реализации программы, обобщение лучших практик	Декабрь 2024 г.	ОГБУ «РЦРО»
17.	Подготовка и издание сборников лучших практик, методических материалов по итогам реализации программы наставничества	Декабрь 2024 г.	ОГБУ «РЦРО»; МОУО; образовательные организации всех уровней; научные центры; предприятия
18.	Итоговые конференции для управленческих и педагогических кадров, студентов, школьников, представителей предприятий, занятых в реализации программы наставничества	Декабрь 2024 г.	ОГБУ «РЦРО»; МОУО; образовательные организации всех уровней; научные центры; предприятия
19.	Тиражирование результатов реализации программы, лучших практик наставничества	Декабрь 2024 г.	ОГБУ «РЦРО»

6. Показатели эффективности реализации программы наставничества в системе общего образования Томской области на 2020-2024 гг.

№	Наименование показателя	2020 г.	2024 г.
1.	Доля обучающихся 5-11 классов общеобразовательных организаций, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, %, в том числе по годам: (2020 г. – 10 %, 2021 г. – 20 %, 2022 г. – 35 %, 2023 г. – 50 %, 2024 г. – 70 %) <i>Отношение количества обучающихся 5-11 классов общеобразовательных организаций, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества к общему количеству обучающихся 5-11 классов общеобразовательных организаций Томской области</i>	10	70
2.	Доля обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, вовлеченных в различные формы наставничества, %, в том числе по годам: (2020 г. – 10 %, 2021 г. – 20 %, 2022 г. – 35 %, 2023 г. – 50 %, 2024 г. – 70 %) <i>Отношение количества обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, вовлеченных в различные формы наставничества к общему количеству обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам Томской области</i>	10	70
3.	Количество предприятий (организаций), осуществляющих деятельность на территории Томской области, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, ед., в том числе по годам: (2020 г. – 2 ед., 2021 г. – 5 ед., 2022 г. – 15 ед., 2023 г. – 20 ед., 2024 г. – 30 ед.)	2	30
4.	Положительная динамика числа обучающихся, принимающих участие в высокорейтинговых мероприятиях, входящих в перечни Минпросвещения России и Минобрнауки России	Исходный мониторинг 2020 г.	+
5.	Положительная динамика числа обучающихся, вовлеченных в проектную деятельность	Исходный мониторинг 2020 г.	+
6.	Положительная динамика числа обучающихся, участвующих в профориентационных мероприятиях	Исходный мониторинг 2020 г.	+
7.	Положительная динамика числа представителей предприятий (организаций), вовлеченных в качестве наставников для обучающихся	Исходный мониторинг 2020 г.	+
8.	Положительная динамика числа студентов организаций профессионального и высшего образования, вовлеченных в качестве наставников для обучающихся	Исходный мониторинг 2020 г.	+

Формы наставничества

В соответствии с распоряжением Департамента общего образования Томской области от 27.05.2020 г. № 420-р в образовательных организациях Томской области по линии обучающихся должны быть реализованы следующие формы наставничества:

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

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, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Портрет участников.

Наставник.

Активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса/параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный.

Социально/ценностно дезориентированный обучающийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный.

Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты реализации формы:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий» - достижение лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом;
- взаимодействие «лидер – активный» - эмоциональная и профессиональная поддержка активного обучающегося в реализации его идей, обмен опытом, между обучающимися;
- взаимодействие «менеджер – проектная команда» - совместная работа в рамках проекта любой направленности (научный, технический, социальный, экологический и т.д.).

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.

Примеры.

1. Обучающийся выступает консультантом, наставником в выполняемом другим обучающимся или группой обучающихся проекте или исследовании, передаёт свой опыт, делится знаниями, формирует компетенции, помогает в поиске контактов, оценивает промежуточный результат работы, помогает в подготовке текста работы и презентации, поддерживает на представлении результатов работы.

2. Обучающийся проводит занятия по учебным предметам с отстающими обучающимися.

3. Обучающийся выступает руководителем школьной научно-технологической студии в рамках реализации волонтерского проекта Образовательного центра «Сириус» «Уроки настоящего», руководит деятельностью студии, распределяет задачи, организует работу в команде, следит за своевременной выгрузкой результатов в систему, работой группы студии в социальной сети «vkontakte», передаёт свои знания, навыки и опыт другим школьникам – студийцам.

4. Обучающийся выступает менеджером проектной команды обучающихся, реализующей предпринимательский проект по итогам предпринимательской школы. Дистанционно курирует деятельность команды, следит за выполнением шагов по реализации проекта согласно алгоритму, помогает в поиске партнёров, решении текущих проблемных вопросов, постоянно взаимодействует с участниками проектной команды, создавая условия для практической реализации проекта, помогает в подготовке презентации, поддерживает на представлении результатов проекта.

5. Обучающийся выступает руководителем школьного медиацентра. Занимается с заинтересованными ребятами созданием школьной газеты, школьного радио или другого медиапродукта, проводит мастер-классы. Курирует деятельность группы. Готовит обучающихся к участию в профильных конкурсах и фестивалях.

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.

Портрет участников.

Наставник.

Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы других. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный.

Низко мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Вариант 2. Активный.

Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях обучающийся, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Возможные варианты реализации формы:

- **взаимодействие «лидер – равнодушный»** - психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;
- **взаимодействие «равный – другому»** - взаимный обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;
- **взаимодействие «куратор – автор проекта», «куратор – проектная команда»**, совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый – на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

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.

Примеры.

1. Студент выступает консультантом, наставником в выполняемом другим школьником или группой школьников проекте или исследовании, передаёт свой опыт, делится знаниями, формирует компетенции, помогает в поиске контактов из университетской среды. Привлекает ресурсы лабораторий университетов, организаций профессионального образования и высшего образования для реализации проекта или исследования, оценивает промежуточный результат работы, помогает в подготовке текста работы и презентации, поддерживает на представлении результатов работы.

2. Студент выступает консультантом школьной научно-технологической студии в рамках реализации волонтерского проекта Образовательного центра «Сириус» «Уроки настоящего». Помогает в поиске необходимых контактов, экспертов, привлекает ресурсы лабораторий организаций профессионального образования и высшего образования для решения поставленной научно-технологической задачи, помогает с наполнением группы студии в социальной сети «vkontakte», оценивает промежуточные результаты решения задачи, передаёт свои знания, навыки и опыт школьникам – студийцам.

3. Студент выступает менеджером проектной команды обучающихся, реализующей предпринимательский проект по итогам предпринимательской школы. Дистанционно курирует деятельность команды, следит за выполнением шагов по реализации проекта согласно алгоритму, помогает в поиске партнёров, в том числе из университетской и предпринимательской среды, решении текущих проблемных вопросов, постоянно взаимодействует с участниками проектной команды, создавая условия для практической реализации проекта, помогает в подготовке презентации, поддерживает на представлении результатов проекта.

4. Студент проводит лекции, тематические встречи, тренинги, мастер-классы, направленные на расширение кругозора обучающихся, формирование новых компетенций и раскрытие потенциала обучающихся.

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.

Портрет участников.

Наставник.

Неравнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией и высокой квалификацией (возможно, подтвержденный соревнованиями / премиями). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник той же образовательной организации.

Наставляемый.

Вариант 1. Активный.

Социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.

Вариант 2. Пассивный.

Плохо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Возможные варианты реализации:

- **взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель»**, мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;
- **взаимодействие «коллега – молодой коллега»** – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
- **взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник»** – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства;
- **взаимодействие «куратор – автор проекта», «куратор – проектная команда»**, совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый – на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки;
- **взаимодействие «куратор – профориентационная практика»**, профессиональные пробы на предприятиях, практико-ориентированные мастер-классы в организациях высшего образования организациях профессионального образования, практико-ориентированные экскурсии.

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.

Примеры.

1. Работодатель выступает консультантом, наставником в выполняемом обучающимся проекте или исследовании, формулирует научно-технологические задачи, помогает в формулировании проблематики. Работодатели выступают экспертами на

региональных конкурсах, конференциях, фестивалях, оценивают работы обучающихся, делятся опытом, знаниями, навыками.

2. Работодатели и профессионалы в своих областях деятельности выступают консультантами и проводят теоретические и практические занятия для слушателей образовательных программ Центров гражданского образования.

3. Работодатели организуют экскурсии на предприятия, профессиональные пробы в рамках проекта по ранней профориентации «Билет в будущее».

4. Работодатели приглашают обучающихся выполнить лабораторные или практические работы на предприятии, поучаствовать в интерактивной экскурсии или практическом мастер-классе.

5. Родители обучающихся, занятые в различных секторах промышленности, приглашают своих детей на краткосрочную практику на своем месте работы, например, привлекают к работе с документацией, выполнению простых технологических операций, набору текстовых и табличных документов и т.д.

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.

Портрет участников.

Наставник.

Неравнодушный активный педагог, заинтересованный в создании комфортной творческой и профессиональной среды, желающий передать свой опыт. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к обучающемуся как к равному в диалоге.

Наставляемый.

Вариант 1. Активный.

Социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.

Вариант 2. Пассивный.

Социально/ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Возможные варианты реализации формы:

- **взаимодействие «активный педагог – активный ученик»** – эмоциональная и профессиональная поддержка активного обучающегося в реализации его идей, обмен опытом, между обучающимися;
- **взаимодействие «активный педагог – пассивный ученик»** – психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- **взаимодействие «куратор – автор проекта», «куратор – проектная команда»,** совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый – на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

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.

Примеры.

1. Учитель помогает обучающимся в учебной деятельности, курирует отстающих по учебным предметам школьников, проводит тренинги и мастер-классы, направленные на раскрытие потенциала обучающихся.

2. Учитель поддерживает инициативы активного обучающегося, привлекает его к участию в учебной и внеучебной деятельности в качестве организатора, соорганизатора или координатора событий.

3. Учитель выступает консультантом, наставником в выполняемом школьником проекте или исследовании, помогает в формулировании проблематики, постановке цели, задач работы, плана действий, определении ожидаемых результатов и критериев эффективности. Учитель курирует деятельность по выполнению работы, помогает в оценке рисков, решении текущих проблем, готовит школьника к участию в конкурсах, конференциях, форумах. Учитель передаёт свой опыт, делится знаниями, формирует компетенции.

4. Учитель выступает педагогом-наставником школьной научно-технологической студии в рамках реализации волонтерского проекта Образовательного центра «Сириус» «Уроки настоящего», курирует деятельность студии, помогает и советует в распределении задач, помогает и консультирует при распределении ролей в командной работе, передаёт свои знания, навыки и опыт школьникам – студийцам.

5. Курирование проектной команды. Направление проектной деятельности может быть любым – технологические проекты, творческие, социальные, медиа, волонтерские, предпринимательские и т.д. Учитель передаёт свой опыт, делится знаниями, формирует компетенции, помогает в поиске контактов, оценивает промежуточный результат работы, помогает в подготовке текста работы и презентации, поддерживает на представлении результатов работы. По результатам работы возможно участие в конференциях школьного, муниципального, регионального и всероссийского уровней.