



**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТОМСКА  
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ  
РАСПОРЯЖЕНИЕ**

06.08.2021

№

688р

Об утверждении муниципальной программы  
«Развитие наставничества в муниципальной  
системе образования «Город Томск» на 2021-2024 гг.»

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», региональным проектом «Современная школа», утвержденным Советом при Губернаторе Томской области по стратегическому развитию и приоритетным проектам (протокол от «05» февраля 2021 г. № СЖ-Пр-216), распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-145 «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», методическими рекомендациями 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 (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 г. № МР-42/02), распоряжениями Департамента общего образования Томской области от 19.11.2020 № 947-р «Об утверждении региональной программы «Развитие наставничества в системе общего образования Томской области на 2021-2024 гг.», 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 обучающимися», приказом ОГБУ «Регионального центра развития образования» от 23.11.2020 № 331/1 «Об утверждении дорожной карты реализации региональной программы «Развитие наставничества в системе общего образования Томской области на 2020-2024 гг.» и в целях формирования эффективной системы наставничества для поддержки, самоопределения, профессиональной ориентации

и самореализации обучающихся 5-11 классов образовательных организаций системы общего образования

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие наставничества в муниципальной системе образования «Город Томск» на 2021-2024 гг.» (Приложение № 1).
2. Назначить координатором муниципальной программы «Развитие наставничества в муниципальной системе образования «Город Томск» на 2021-2024 гг.» муниципальное автономное учреждение информационно-методический центр г. Томска (директор Пустовалова В.В.).
3. МАУ ИМЦ (директор Пустовалова В.В.) обеспечить реализацию муниципальной программы «Развитие наставничества в муниципальной системе образования «Город Томск» на 2021-2024 гг.».
4. Руководителям образовательных организаций, в отношении которых департамент образования администрации Города Томска осуществляет функции и полномочия учредителя, обеспечить участие в программе.
5. Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на Швайко И.В., заместителя начальника департамента образования администрации Города Томска.

И.о. начальника департамента



Н.Ф.Сапожникова

Муниципальная программа «Развитие наставничества в муниципальной  
системе образования «Город Томск» на 2020-2024 гг.»

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование Программы	Развитие наставничества в муниципальной системе образования «Город Томск» на 2021-2024 гг.
Основания для разработки Программы	<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>
Заказчик Программы	департамент образования администрации Города Томска
Разработчик Программы	Департамент образования администрации Города Томска МАУ ИМЦ
Контактные данные	634041, г. Томск, ул. Киевская, 89 тел./факс: (3822) 55-37-97, e-mail: <a href="mailto:imc@obr.admin.tomsk.ru">imc@obr.admin.tomsk.ru</a> . почтовый адрес: 634041, г. Томск, ул. Киевская, 89
Руководитель Программы	Швайко Ирина Владимировна, зам. начальник департамента
Координаторы и исполнители Программы	Назарова О.И., председатель комитета по общему образованию департамента образования администрации Г. Томска Пустовалова В.В., директор МАУ ИМЦ г. Томска, Кученко М. В., заместитель директора по учебно-воспитательной работе МАОУ «Планирование карьеры» г. Томска

Цель и задачи Программы	<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"> <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 образовательных организаций;</li> <li>– родители (законные представители);</li> <li>– педагогические коллективы общеобразовательных организаций</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>– Доля обучающихся 5-11 классов общеобразовательных организаций, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества (2021 г. – 20 %, 2022 г. – 35 %, 2023 г. – 50 %, 2024 г. – 70 %);</li> <li>– 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 %);</li> <li>– Количество предприятий (организаций), осуществляющих деятельность на территории томской области, вошедших в программы</li> </ul>

	<p>наставничества, предоставив своих наставников (2020 г. – 2 ед., 2021 г. – 5 ед., 2022 г. – 15 ед., 2023 г. – 20 ед., 2024 г. – 30 ед.);</p> <p>–</p> <ul style="list-style-type: none"> <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> </ul>
<p>Период, основание и порядок корректировки Программы</p>	<p>Ежегодно уточняются: задачи, перечень и план реализации мероприятий Программы, сроки, показатели эффективности</p>

**Муниципальная программа  
«Развитие наставничества в муниципальной системе образования «Город  
Томск» 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.

Муниципальная программа «Развитие наставничества в муниципальной системе образования «Город Томск» на 2020-2024 гг.» 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 города Томска. 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», распоряжениями 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», от 19.11.2020 № 947 «Об утверждении региональной программы «развитие наставничества в системе общего образования Томской области на 2020-2024гг.»

В муниципальной программе наставничество рассматривается как универсальная модель построения отношений внутри любой 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.

**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 обстановке 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, личного 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. 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 обыкновенных 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.

Процесс реализации целевой модели наставничества в образовательной организации предполагает разработку ряда документов и издание ряда распорядительных актов:

- принятие решения (издание распорядительного акта организации) о внедрении целевой модели наставничества на уровне организации
- заседания Педагогического совета организации
- формирование и утверждение Плана реализации программы наставничества
- разработка и утверждение Положения о наставничестве в организации и утверждение распорядительным актом
- приказ о назначении куратора (кураторов) и ответственного должностного лица в образовательной организации
- приказ о закреплении наставнических пар (групп).

**Реализация программы наставничества в образовательных организациях 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.

Основные задачи организаторов программы: представление лучших практик наставничества заинтересованным аудиториям, а также чествование конкретных команд и наставников с отдельным награждением лучших команд и наставников. В жюри могут войти: организаторы и все участвующие наставники программы, представители предприятий и образовательных организаций региона, представители родительского комитета и педагогического сообщества, администрация города и региона. По результатам голосования жюри, а также представленными достижениями выбираются лучшие проекты и лучшие наставники, получающие отдельные награды и поощрения.

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

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

Следует привлекать выпускников учебного заведения к участию в программе наставничества как трансляторов успешного опыта данной системы. Важно популяризовать роль наставника среди общественных организаций; сообществ выпускников школ, вузов, детских домов; компаний-партнеров; ассоциаций психологов и психотерапевтов; волонтерских и благотворительных организаций; социальных сетей и т.п. Рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

В целях популяризации роли наставника можно рекомендовать следующие меры:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников;
- проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара «Наставник+»» и т.д.;
- поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях 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.);
- организация сообществ для наставников с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и т.д.;
- использование разнообразных корпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в организации (значки, наклейки, грамоты и т.д.);
- вручение лучшим наставникам специальных памятных подарков на корпоративных мероприятиях;
- размещение фотографий лучших наставников на Доску почета;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития организации;
- благодарственные письма родителям наставника из числа обучающихся;
- проведение фотосессий с выпуском открыток, плакатов, календарей, постеров «Наши наставники», которые распространяются среди образовательных организаций, компаний, учреждений социальной сферы и т.д.

Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества, региона, в котором они живут. Публичное признание значимости работы наставников для образовательной организации, компании, региона в целом, повышение их авторитета в коллективе будет способствовать расширению пула наставников.

**Возможные нематериальные (моральные) виды поощрений наставников:**

Выдвижение самых результативных наставников на награждение:

- почетной грамотой государственного органа;
- почетного звания «Лучший наставник»;
- нагрудным знаком наставника, учрежденный государственным органом;
- иные.

Образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода).

Создание в системе наставничества конкретной организации геймифицированной иерархии наставников может повысить лояльность участников и установить дополнительную систему мотивации. Основными элементами иерархической системы являются:

– достижения: визуальное/материальное выражение результата (медаль, поощрение, определенные очки). Достижения и награды рассматриваются наставником как признаки его заслуг, социального положения, символ причастности и большому проекту;

– глобальное значение: мотивацию наставников увеличивает вера в успех программы наставничества, в создание новой и масштабной системы;

– рейтинги и иерархия (персональная и групповая). Персональные рейтинги наставников публикуются для того, чтобы каждый участник программы мог видеть свой и чужие текущие уровни развития. Групповые рейтинги команд (наставник и наставляемый/наставник и группа наставляемых) публикуются на стендах образовательной организации, ее информационных порталах, на информационных порталах МАУ ИМЦ, в соцсетях для дополнительной мотивации всех участников программ.

**5. Функционал участников программы наставничества**

В рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает, независимо от форм наставничества, три главные функции:

– Наставляемый – 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 – 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.

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

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».

#### **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, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

##### **Задачи:**

– достижение лучших образовательных результатов. Наставник-обучающийся проводит занятия, тренинги, консультации, квесты, квизы (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 психоэмоционального 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 педагог 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. Структура управления реализацией программы**





Рисунок 1 – структура управления реализацией программы наставничества

#### **Характеристика структуры:**

##### **Департамент образования администрации Города Томска:**

- осуществляют управление реализацией программы наставничества.

##### **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.

##### **Комитет по общему образованию департамента образования администрации Города Томска, МАОУ «Планирование карьеры» г. Томска:**

- 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 муниципальной системы образования города Томска;

- 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.

### **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.

### **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.

### **МАУ ИМЦ.**

#### **Задачи:**

- координация и осуществление организационной, методической, нормативно-правовой и экспертно-консультационной поддержки муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации целевой модели наставничества;
- координация деятельности муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации наставнических программ.

## Этапы реализации программы

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки	Ответственные
ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП			
1.	<p>Подготовка условий для запуска программы наставничества на уровне ОО:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы;</li> <li>- информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся и педагогов;</li> <li>- сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы;</li> <li>- определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние</li> </ul>	До 10.09.2021	ОО УДО
2.	<p>Формирование базы наставляемых в ОО:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы;</li> <li>- организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе;</li> <li>- включить собранные данные в систему мониторинга влияния программы на наставляемых</li> </ul>	До 10.09.2021	ОО УДО
3.	<p>Формирование базы наставников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- информировать коллектив, обучающихся и их родителей о запуске;</li> <li>- собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся;</li> </ul>	До 10.09.2021	ОО УДО
4.	<p>Формирование наставнических пар / групп:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар / групп;</li> </ul>	До 10.09.2021	ОО УДО

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару / группу, продолжить поиск наставника;</li> </ul>			ОО УДО
5.	<p>Организация работы наставнических пар / групп:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выбрать форматы взаимодействия для каждой пары / группы;</li> <li>- проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени;</li> <li>- при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации / материалы по взаимодействию с наставляемым(и);</li> <li>- организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;</li> <li>- собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели;</li> <li>- разработать систему поощрений наставников.</li> </ul>	До 10.09.2021		
6.	<p>Организация участия в мониторинге вовлеченности в различные формы сопровождения и наставничества обучающихся общеобразовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам</p>	Ежегодно, декабрь		ДО МАУ ИМЦ МАОУ «Планирование карьеры» ОО УДО
7.	<p>Анализ результатов мониторинга вовлеченности в различные формы сопровождения и наставничества обучающихся общеобразовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам</p>	Ежегодно, декабрь		ДО МАУ ИМЦ МАОУ «Планирование карьеры» ОО УДО
8.	<p>Нормативное обеспечение реализации программы наставничества</p>	Март-апрель 2021 г.		ДО МАУ ИМЦ МАОУ «Планирование

				карьер» ОО УДО
9.	Создание информационных ресурсов для размещения материалов по реализации программы наставничества		Ежегодно, апрель-май	До МАУ ИМЦ МАОУ «Планирование карьеры» ОО УДО
10.	Информационное освещение мероприятий в рамках реализации программы наставничества		В течение всего периода реализации программы	До МАУ ИМЦ МАОУ «Планирование карьеры» ОО УДО
11.	Организация работы по включению мероприятий программы наставничества в рабочую программу воспитания ОО отдельным модулем и/или через модули «Курсы внеурочной деятельности», «Школьные медиа», «Профориентация»		До 10.09.2021	ОО До
<b>ОСНОВНОЙ ЭТАП</b>				
12.	Формирование, ведение и пополнение баз данных наставляемых/наставников		До сентября 2021 г., далее – в течение всего периода реализации программы	ОО УДО
13.	Наставничество детей ОВЗ: 1. Встреча по изучению нормативной базы по наставничеству с кураторами (модели наставничества) 2. Проектировочная сессия с кураторами по планированию работы наставников на год 3. Круглый стол по итогам работы наставников 4. Организационное совещание по проведению конкурса профессионального мастера для людей с инвалидностью		В течение всего периода реализации программы	МАУ ИМЦ

	<p>«Абилимпикс» (студент-ребенок)</p> <p>5. Организационное совещание по проведению Межрегионального дистанционного фестиваля творчества для детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью «Мы вместе» (студент-ребенок)</p> <p>6. Организационное совещание по проведению детского авторского вернисажа</p>		
14.	<p>1. Семинар-совещание «Возможности службы медиации для организации наставничества в модели «ученик-ученик» (для зам. дир. по ВР, кураторов ШСП, педагогов-психологов, соц. педагогов)</p> <p>2. Семинар-практикум «Система наставничества в работе с детьми и подростками» для кураторов педагогов-психологов</p>	Сентябрь 2021 Октябрь 2021	МАУ ИМЦ
15.	Организационное совещание с кураторами: нормативно-правовые основы организации наставничества в образовательной организации	Ежегодно, в сентябре	МАУ ИМЦ
16.	Проектная сессия: определение тем работы на год, форм работы наставника и наставляемого, сроки и периодичность встреч	Ежегодно, в сентябре	МАУ ИМЦ
17.	Проектировочный семинар с кураторами по конструированию консультаций, проводимых наставником.	Ежегодно, в октябре	МАУ ИМЦ
18.	Консультация для кураторов по организации проектной деятельности	Ежегодно, в октябре	МАУ ИМЦ
19.	Круглый стол «Наставничество – тренд образовательной современности: теория и инновационная практика»	Ежегодно, в апреле	МАУ ИМЦ
20.	Обучение педагогов-наставников по профориентации а обучающихся 5-11 классов	Ежегодно, октябрь	МАОУ «Планирование карьеры»
21.	Обучение наставников - обучающихся по профориентации	Ежегодно, октябрь	МАОУ «Планирование карьеры»
22.	Мониторинг по профессиональному самоопределению(начальный и итоговый этап, согласно возрастам 5-7 класс,8-9 класс,10-11 класс)	Ежегодно по графику	МАОУ «Планирование карьеры»
23.	Создание открытого цифрового онлайн календаря (на площадке единого национального портала дополнительного образования)	Ежегодно	МАОУ «Планирование карьеры»
24.	Информирование о курсах повышения квалификации для управленческих и педагогических кадров	В течение всего периода реализации программы, не	ОГБУ «РЦРО» МАУ ИМЦ

		реже 1 раза в 2 года	ОГБУ «РЦРО» ДО МАУ ИМЦ МАОУ «Планирование карьеры» образовательные организации всех уровней; научные центры; предприятия
25.	Участие в конкурсах 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	
26.	Конкурс на лучшую видео-консультацию наставника	Ежегодно, в март	МАУ ИМЦ (рамках МОС)
27.	Конкурс веб-страниц наставников	Ежегодно, в март	МАУ ИМЦ (рамках МОС)
28.	Наставник-блогер	Ежегодно, в март	МАУ ИМЦ (рамках МОС)
29.	Организация участия в промежуточном мониторинге реализации программы наставничества	Декабрь 2021 г., далее – ежегодно	ОГБУ «РЦРО» ДО МАУ ИМЦ МАОУ «Планирование карьеры» образовательные организации; организации дополнительного образования
30.	Анализ результатов промежуточного мониторинга реализации программы наставничества, принятие управленческих решений, корректировка программы	Декабрь 2021 г., далее – ежегодно	ОГБУ «РЦРО» ДО МАУ ИМЦ МАОУ «Планирование карьеры»
<b>ЗАВЕРШАЮЩИЙ ЭТАП</b>			
31.	Организация участия в итоговом мониторинге реализации программы наставничества	Декабрь 2024 г.	ОГБУ «РЦРО» ДО МАУ ИМЦ МАОУ «Планирование карьеры» образовательные

			организации всех уровней; научные центры; предприятия
32.	Анализ результатов реализации программы, обобщение лучших практик	Декабрь 2024 г.	ДО МАУ ИМЦ МАОУ «Планирование карьеры»

**Показатели эффективности реализации программы наставничества  
на 2021-2024 гг.**

№	Наименование показателя	2021 г.	2022	2023	2024 г.
1.	Доля обучающихся 5-11 классов общеобразовательных организаций, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, %, в том числе по годам: (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>	20	35	50	70



2.	<p>Доля обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, вовлеченных в различные формы наставничества, %, в том числе по годам:  <i>(2021 г. – 20 %, 2022 г. – 35 %, 2023 г. – 50 %, 2024 г. – 70 %)</i></p> <p><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></p>	20	35	50	70
3.	<p>Количество предприятий (организаций), осуществляющих деятельность на территории Томской области, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, ед., в том числе по годам:  <i>(2021 г. – 5 ед., 2022 г. – 15 ед., 2023 г. – 20 ед., 2024 г. – 30 ед.)</i></p>	5	15	20	30
4.	<p>Формирование, базы педагогов-наставников по профориентации в городе Томске от общего числа педагогов г. Томска</p>	10	15	25	35
5.	<p>Формирование, базы обучающихся-наставников по профориентации в городе Томске от количества обучающихся 5-11 классов в г. Томске</p>	10 (примечание в 2021-2020г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в городе Томска 33546, 10% составляет 3355)	15 (примечание в 2021-2020г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в городе Томска 33546, 10% составляет 3355)	25 (примечание в 2021-2020г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в городе Томска 33546, 10% составляет 3355)	35 (примечание в 2021-2020г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в городе Томска 33546, 10% составляет 3355)

				33546, 15% составляет 5031)	33546, 25% составляет 8400)	33546, 35% составляет 11750)
6.	Формирование базы наставляемых по профориентации в городе Томске от количества обучающихся 5-11 классов в г. Томске	10 (примечание в 2021-2020г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в городе Томска 33546, 10% составляет 3355	15 (примечание в 2021-2020г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в городе Томска 33546, 15% составляет 5031)	25 (примечание в 2021-2020г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в городе Томска 33546, 25% составляет 8400)	35 (примечание в 2021-2020г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в городе Томска 33546, 35% составляет 11750)	

7.	Сбор данных и обучение педагогов-наставников по профориентации в городе Томске от количества обучающихся 5-11 классов в г. Томске	10 (примечание в 2021-2020г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в городе Томска 33546, 10% составляет 3355	15 (примечание в 2021-2020г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в городе Томска 33546, 15% составляет 5031)	25 (примечание в 2021-2020г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в городе Томска 33546, 25% составляет 8400)	35 (примечание в 2021-2020г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в городе Томска 33546, 35% составляет 11750)
8.	Сбор данных и обучение обучающихся наставников по профориентации в городе Томске от количества обучающихся 5-11 классов в г. Томске	10 (примечание в 2021-2020г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в городе Томска 33546, 10% составляет 3355	15 (примечание в 2021-2020г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в городе Томска 33546, 15% составляет 5031)	25 (примечание в 2021-2020г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в городе Томска 33546, 25% составляет 8400)	35 (примечание в 2021-2020г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в городе Томска 33546, 35% составляет 11750)

9.	Доля детей и молодежи в с 5-11 класс, проживающих в городе Томске, вошедших в программы наставничества по профориентации в роли наставляемого	10 (примечание в 2021-2020г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в городе Томска 33546, 10% составляет 3355)	15 (примечание в 2021-2020г учебном году количество обучающихся я 5-11 классов в городе Томска 33546, 15% составляет 5031)	25 (примечание в 2021-2020г учебном году количество обучающихся я 5-11 классов в городе Томска 33546, 25% составляет 8400)	35 (примечание в 2021-2020г учебном году количество обучающихся я 5-11 классов в городе Томска 33546, 35% составляет 11750)
10.	Доля детей и молодежи с 5-11 класс, проживающих в городе Томске, вошедших в программы наставничества по профориентации в роли наставника	4 (примечание в 2021-2020г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в городе Томска 33546, 4% составляет 1350)	6 (примечание в 2021-2020г учебном году количество обучающихся я 5-11 классов в городе Томска 33546, 6% составляет 2012)	8 (примечание в 2021-2020г учебном году количество обучающихся я 5-11 классов в городе Томска 33546, 8% составляет 2680)	10 (примечание в 2021-2020г учебном году количество обучающихся я 5-11 классов в городе Томска 33546, 10% составляет 3355)

11.	Доля предприятий (организаций) от общего количества организаций, осуществляющих деятельность в городе Томске, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %	5	10	20	30
12.	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества по профориентации, % (опросный)	55	60	70	85
13.	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества по профориентации, % (опросный)	55	60	70	85
14.	Мониторинг по профессиональному самоопределению(начальный и итоговый этап, согласно возрастам 5-7 класс,8-9 класс,10-11 класс)	20	35	50	70