



**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">– Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» (от 21.07.2020 № 447);– Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (распоряжение правительства Российской Федерации от 29.05.2015 г. № 996-р);– 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 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: imc@obr.admin.tomsk.ru . 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"> – 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.
Участники Программы	<ul style="list-style-type: none"> – обучающиеся 5-11 классов образовательных организаций; – родители (законные представители); – педагогические коллективы общеобразовательных организаций
Соисполнители и партнёры Программы	<ul style="list-style-type: none"> – организации профессионального образования; – организации среднего и высшего профессионального образования; – промышленные и иные предприятия, индивидуальные предприниматели
Сроки реализации Программы	2021-2024 годы
Ожидаемые результаты реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> – 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.
Показатели эффективности реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> – 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 %); – 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

	<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> <ul style="list-style-type: none"> – – 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
<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, лишённое, 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 который наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

Задачи:

- эмоциональная и профессиональная поддержка активного обучающегося в реализации его идей, обмен опытом, между обучающимися;
- психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый – на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал.

Ожидаемые результаты:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в 5-11 классах;
- численный рост участников кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных, социальных и культурных проектов обучающихся

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

8. 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"> - обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы; - информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся и педагогов; - сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; - определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние 	До 10.09.2021	ОО УДО
2.	<p>Формирование базы наставляемых в ОО:</p> <ul style="list-style-type: none"> - информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; - организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе; - включить собранные данные в систему мониторинга влияния программы на наставляемых 	До 10.09.2021	ОО УДО
3.	<p>Формирование базы наставников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - информировать коллектив, обучающихся и их родителей о запуске; - собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся; 	До 10.09.2021	ОО УДО
4.	<p>Формирование наставнических пар / групп:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар / групп; 	До 10.09.2021	ОО УДО

	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару / группу, продолжить поиск наставника; 			ОО УДО
5.	<p>Организация работы наставнических пар / групп:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выбрать форматы взаимодействия для каждой пары / группы; - проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени; - при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации / материалы по взаимодействию с наставляемым(и); - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; - собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; - разработать систему поощрений наставников. 	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			До МАУ ИМЦ МАОУ «Планирование карьер» ОО УДО
10.	Информационное освещение мероприятий в рамках реализации программы наставничества		В течение всего периода реализации программы	До МАУ ИМЦ МАОУ «Планирование карьер» 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
ОСНОВНОЙ ЭТАП				
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. Проектная сессия с кураторами по планированию работы наставников на год 3. Круглый стол по итогам работы наставников 4. Организационное совещание по проведению конкурса профессионального мастерства 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>		<p>Сентябрь 2021</p> <p>Октябрь 2021</p> <p>Ежегодно, в сентябре</p> <p>Ежегодно, в сентябре</p> <p>Ежегодно, в октябре</p> <p>Ежегодно, в октябре</p> <p>Ежегодно, в апреле</p> <p>Ежегодно, октябрь</p> <p>Ежегодно, октябрь</p> <p>Ежегодно по графику</p> <p>Ежегодно</p> <p>В течение всего периода реализации программы, не</p>	<p>МАУ ИМЦ</p> <p>МАУ ИМЦ</p> <p>МАУ ИМЦ</p> <p>МАУ ИМЦ</p> <p>МАУ ИМЦ</p> <p>МАУ ИМЦ</p> <p>МАОУ «Планирование карьеры»</p> <p>МАОУ «Планирование карьеры»</p> <p>МАОУ «Планирование карьеры»</p> <p>МАОУ «Планирование карьеры»</p> <p>ОГБУ «РЦРО» МАУ ИМЦ</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>			
15.	<p>Организационное совещание с кураторами: нормативно-правовые основы организации наставничества в образовательной организации</p>			
16.	<p>Проектная сессия: определение тем работы на год, форм работы наставника и наставляемого, сроки и периодичность встреч</p>			
17.	<p>Проектировочный семинар с кураторами по конструированию консультаций, проводимых наставником.</p>			
18.	<p>Консультация для кураторов по организации проектной деятельности</p>			
19.	<p>Круглый стол «Наставничество – тренд образовательной современности: теория и инновационная практика»</p>			
20.	<p>Обучение педагогов-наставников по профориентации а обучающихся 5-11 классов</p>			
21.	<p>Обучение наставников - обучающихся по профориентации</p>			
22.	<p>Мониторинг по профессиональному самоопределению(начальный и итоговый этап, согласно возрастам 5-7 класс,8-9 класс,10-11 класс)</p>			
23.	<p>Создание открытого цифрового онлайн календаря (на площадке единого национального портала дополнительного образования)</p>			
24.	<p>Информирование о курсах повышения квалификации для управленческих и педагогических кадров</p>			

		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»
ЗАВЕРШАЮЩИЙ ЭТАП			
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 карьер»

**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: (2021 г. – 20 %, 2022 г. – 35 %, 2023 г. – 50 %, 2024 г. – 70 %)</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: (2021 г. – 5 ед., 2022 г. – 15 ед., 2023 г. – 20 ед., 2024 г. – 30 ед.)</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