

Государственное бюджетное учреждение дополнительного  
образования Ростовской области «Региональный центр выявления и  
поддержки одаренных детей «Ступени успеха»  
(ГБУ ДО РО «Ступени успеха»)

**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ  
НАСТАВНИЧЕСТВА  
В ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ  
УЧРЕЖДЕНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
«РЕГИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР ВЫЯВЛЕНИЯ И  
ПОДДЕРЖКИ ОДАРЕННЫХ ДЕТЕЙ «СТУПЕНИ УСПЕХА»**

Ростов-на-Дону

2023 г

## СОДЕРЖАНИЕ

	АННОТАЦИЯ
1.	ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ
2.	НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА ПРОГРАММЫ
3	ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ
3.	МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ – ОБУЧАЮЩИЙСЯ»
4.	МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ – МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ»
5.	МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА «ОБУЧАЮЩИЙСЯ – ОБУЧАЮЩИЙСЯ»
6.	РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ТРАЕКТОРИЯ ПРОГРАММЫ
7.	ЛИТЕРАТУРА

## АННОТАЦИЯ

В современной педагогической практике приоритетные позиции снова занимают наставничество и шефство. В национальном проекте «Образование», определяющем основные стратегии модернизации Российского образования на период до 2024 года, наставничество рассматривается как эффективный механизм повышения качества образовательной деятельности.

Наставничество — это способ передачи знаний, умений, навыков от более опытного и знающего, предоставление помощи детям и подросткам, оказание им необходимой поддержки в социализации и взрослении. Это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности. Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность ученика, воспитанника. Этот процесс носит субъект – субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия между:

- педагогом и обучающимся;
- обучающимся и обучающимся;
- педагогом и молодым специалистом.

Модель наставничества «педагог – обучающийся» предполагает взаимодействие обучающегося с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, при котором наставник выступает с позиции носителя «новых позитивных практик для обучающегося», активизирует личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к обучению и самореализации, оказывает поддержку в выстраивании индивидуального образовательного маршрута, решении трудных жизненных ситуаций.

Модель наставничества «обучающийся – обучающемуся» предполагает разностороннюю поддержку обучающихся друг друга, оказание помощи в адаптации к новым условиям обучения.

Модель наставничества «педагог – молодой специалист» реализуется в целях повышения уровня удовлетворенности собственной работой и улучшением психоэмоционального состояния молодого специалиста, роста числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога,

Необходимость наставнической работы – важнейшая составляющая образовательного пространства современного российского общества, реализующая в соответствии с федеральным проектом «Успех каждого ребёнка».

Одна из основных задач наставнической работы заключается в создании необходимых условий, для всех участников образовательного процесса в непрерывном стремлении к исследованию нового материала, пробовать свои силы в научной, спортивной и творческой деятельности.

Согласно «Дорожной карте» внедрения методологии (целевой модели) наставничества в системе дополнительного образования Ростовской области, должны быть вовлечены в различные формы наставничества в процентном соотношении от общего числа обучающихся, не менее:

- 31.12.2020г. – 15% обучающихся;
- 31.12.2021г. – 30% обучающихся;
- 31.12.2022г. – 45% обучающихся;
- 31.12.2023г. – 60% обучающихся;
- 31.12.2024г. – 70% обучающихся.

Реализация наставнической деятельности в ГБУ ДО РО «Ступени успеха» даёт возможность молодым специалистам обогащаться опытом и знаниями, а также формировать навыки в атмосфере преемственности, опираясь на знания, умения и навыки опытных специалистов, что даёт возможность молодым специалистам ощущать поддержку, а опытным педагогам чувствовать свою востребованность. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в

должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Обучающиеся ГБУ ДО РО «Ступени успеха» получают возможность благодаря педагогам и сообществу Ассоциации выпускников ГБУ ДО РО «Ступени успеха» получать комплексную поддержку, которая способствует повышению мотивационной сферы и результативности участия обучающихся ГБУ ДО РО «Ступени успеха» в направлении олимпиадного движения. Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося, помощь в адаптации к новым условиям обучения. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон как в образовательном, так и в трудовом коллективе.

## 1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

Программа развития системы наставничества в ГБУ ДО РО «Ступени успеха» разработана для формирования эффективной системы поддержки и раскрытия потенциала личности, необходимых для успешного самосовершенствования, социальной и профессиональной самореализации всех участников образовательного процесса ГБУ ДО РО «Ступени успеха».

Целевая модель наставничества представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение в ГБУ ДО РО «Ступени успеха».

Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности ГБУ ДО РО «Ступени успеха» предусматривает – независимо от форм наставничества – две основные роли: наставляемый и наставник.

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы индивидуальной или групповой, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

Виды наставничества в зависимости от условий реализации программы подразделяются:

- «педагог – обучающийся»;
- «обучающийся – обучающийся»;
- «педагог – молодой специалист».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом степени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

В состав участников программы наставничества входят сотрудники ГБУ ДО РО «Ступени успеха», приглашенные педагоги, обучающиеся и члены Ассоциации выпускников ГБУ ДО РО «Ступени успеха».

Участники программ наставничества в образовательной организации:

1. Ответственность и контроль за деятельностью кураторов, а также организация наставнической работы возлагается на ответственного за организацию работы по проекту «Наставничество» в ГБУ ДО РО «Ступени успеха», назначенного приказом директора ГБУ ДО РО «Ступени успеха».

2. Куратор направления – сотрудник, который отвечает за организацию программы наставничества по определённому направлению: педагог-молодой специалист, педагог-обучающийся, обучающийся-обучающийся.

3. Наставниками являются опытные педагоги для молодых специалистов, педагоги для обучающихся, а также обучающиеся для обучающихся.

4. Куратор группы обучающихся – сотрудник, являющийся наставником вверенной ему группы обучающихся.

5. Наставляемые: молодые специалисты-педагоги и обучающиеся ГБУ ДО РО «Ступени успеха».

Молодым специалистом (педагогом) считается как сотрудник, имеющий стаж работы по специальности менее 3 лет, так и педагог, имеющий существенный перерыв в трудовой деятельности, а также менявший возраст/контингент обучающихся, т.е. не имеющий достаточного опыта работы с одаренными обучающимися вверенного ему возраста.

## 2. НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА ПРОГРАММЫ

Основные приоритеты образовательной политики Российской Федерации сформулированы в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», в государственной программе РФ «Развитие образования» на 2018–2025 годы». Новое понимание места и роли образования в Российском обществе формулируется в Указе Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474, который в логике предыдущего Указа, уточняет и конкретизирует национальные цели развития Российской Федерации на период до 2030 года, в том числе и те, в достижении которых должна принимать активное участие система образования. В частности, в рамках национальной цели «Возможности для самореализации и развития талантов» в качестве целевых показателей сохраняется обозначенная выше установка относительно вхождения Российской Федерации в число десяти ведущих стран мира по качеству общего образования и создание условий для воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности.

Одним из механизмов, позволяющим обеспечить достижение сквозного результата таких федеральных проектов как «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Успех каждого ребенка», является наставничество.

Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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 обучающимися».

Нормативно-правовая база внедрения целевой модели наставничества в ГБУ ДО РО «Ступени успеха»:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями);

- Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утверждённая Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р;
- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2018–2025 годы, утвержденная Постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642.
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010г.);
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.12.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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 обучающимися»;

- Приказ Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 30 июля 2020 г. № 602 «О внедрении 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».

### 3. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Программа развития системы наставничества в ГБУ ДО РО «Ступени успеха» разработана для формирования эффективной системы поддержки и раскрытия потенциала личности, необходимого для успешного самосовершенствования, социальной и профессиональной самореализации обучающихся и педагогических работников ГБУ ДО РО «Ступени успеха».

#### **Цель:**

Создание условий для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации.

#### **Задачи для реализации модели «Педагог – обучающийся»:**

- создание условий для формирования эффективной системы поддержки и самоопределения обучающихся ГБУ ДО РО «Ступени успеха»;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- поддержка и мотивирование участия обучающихся в олимпиадном движении, а также всесторонняя психологическая и педагогическая поддержка;
- улучшение количественных и качественных показателей ГБУ ДО РО «Ступени успеха» по области в олимпиадного движения, таких, как:
  1. увеличение числа участников олимпиад, соревнований и конкурсов;
  2. увеличение числа победителей и призёров олимпиад, соревнований и конкурсов.

-

**Задачи для реализации модели «Педагог – молодой специалист»:**

- создание педагогического сообщества, нацеленного на всестороннее развитие молодежи, разделяющего ценности развития науки в своем регионе и в стране, готового делиться своим опытом и энергией с обучающимися;
- создание условий для формирования эффективной системы педагогической поддержки педагогических работников ГБУ ДО РО «Ступени успеха»;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- снижение эмоционального выгорания среди педагогов;
- повышение качества и эффективности работы педагогов, в том числе с учетом специфики олимпиадной подготовки;
- профилактика «текучки» кадров;
- облегчение адаптационного периода в коллективе, предотвращение совершения ошибок в педагогической деятельности «по незнанию».

**Задачи для реализации модели «Обучающийся – обучающийся»:**

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГБУ ДО РО «Ступени успеха», способного на поддержку со стороны опытных обучающихся и выпускников в отношении вновь поступивших обучающихся;
- повышение численности обучающихся ГБУ ДО РО «Ступени успеха», в том числе повышение количества обучающихся, включенных в олимпиадное движение;
- увеличение удовлетворенности качеством образовательных услуг среди обучающихся и их законных представителей;

- создание условий для эффективного участия обучающихся в олимпиадах, соревнованиях и конкурсах.

Реализация наставничества в ГБУ ДО РО «Ступени успеха» планируется через:

- курирование групп обучающихся педагогами (педагогами-организаторами и педагогами-психологами) в рамках групповой и индивидуальной работы с целью формирования траектории индивидуального образовательного процесса, помощи в развитии навыков, поддержки, содействию в развитии личности, постановка и контроль образовательных целей;

- взаимодействие между обучающимися с целью взаимоподдержки, помощи в адаптации, повышения уровня мотивации, ориентации в рамках образовательного процесса, пример и вдохновение для развития;

- менторства со стороны более опытного педагога в отношении молодого специалиста с целью адаптации и поддержки, обмена знаниями и опытом, обратной связи и конструктивной критики, а также применения полученных знаний на практике для развития своего профессионального потенциала.

#### 4. МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ - ОБУЧАЮЩИЙСЯ»

Модель наставничества «Педагог – обучающийся» предполагает взаимодействие обучающегося с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, при котором наставник выступает с позиции носителя «новых позитивных практик для обучающегося», активизирует личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации, оказывает поддержку в выстраивании индивидуального образовательного маршрута, решении трудных жизненных ситуаций, в которые попал обучающийся.

В данной модели следует понимать термин «педагог» в широком смысле: взрослый человек, имеющий богатый личный и профессиональный опыт, может осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного, позитивного, социально значимого опыта, а также поддержки, направления и развития навыков наставляемого.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированной сферы и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства с социальными партнерами (представителями науки, бизнеса, промышленности, предпринимателей и образовательных организаций), занимающимися всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив.

Среди оцениваемых результатов могут быть:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;

- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодаря Ассоциации выпускников;

- снижение числа жалоб/отсутствие жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся;

- численный рост обучающихся, реализующих индивидуальные образовательные маршруты;

- увеличение количества и качества участия обучающихся в олимпиадах, соревнованиях и конкурсах.

В ГБУ ДО РО «Ступени успеха» взаимодействие наставника и наставляемого ведется как в процессе реализации образовательных программ, так и во внеучебной деятельности. Возможна интеграция, связанная с деятельностью наставника: совместное участие в конкурсах, выполнение проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах.

Также наставническая деятельность осуществляется в процессе курирование групп обучающихся – это форма организации учебного процесса, направленная на координирование и помощь в реализации образовательного процесса. Данная деятельность осуществляется в первую очередь в отделе интенсивных образовательных программ. Для каждого профильного направления назначается куратор из числа воспитателей (вожатых), который выполняет следующие функции:

- создает общую группу в месенджерах;
- отвечает на все вопросы обучающихся и их родителей, при возникновении вопросов, находящихся вне компетенции, переадресует вопрос и дожидается получения ответа;

- встречает обучающихся и их родителей (законных представителей) в момент заезда на Очное пребывание;

- отслеживает посещение занятий на предпрограммном и постпрограммном сопровождении;

- создает благоприятную для взаимодействия обстановку, что позволяет обучающимся делиться информацией личного характера, безболезненно давать обратную связь о взаимодействии внутри учебной группы, уровне комфортности взаимодействия с педагогами и сотрудниками Центра, условиях проживания и т.д., что, в конечном итоге, позволяет решать возникающие сложности на ранних этапах и создавать более комфортные условия пребывания обучающихся;

- формирует базу фото и видеоматериалов и делится ею с обучающимися;

- принимает активное участие в создании сценария закрытия Смены и репетициях совместно с обучающимися;

- помогает решать вопросы о получении обучающимися дополнительной информации по предметам/направлениям подготовки, в том числе помогает в поиске педагога, который может восполнить предметный дефицит;

- информирует обучающихся (как во время Смены, так и после ее окончания) о проводимых олимпиадах, соревнованиях, конкурсах по профилю;

- осуществляет основное взаимодействие с закрепленной группой обучающихся по всем вопросам.

Кроме - того наставническая деятельность осуществляется в рамках психологической поддержки обучающихся – это форма организации учебного процесса, целью которой является профилактика эмоционального выгорания обучающихся, помощь в преодолении стресса. Данная деятельность осуществляется в психологической службе. Для каждого ребёнка назначается куратор из числа педагогов - психологов, который выполняет следующие функции:

- психологическая подготовка обучающихся, успешно прошедших региональный этап Всероссийской олимпиады школьников к заключительному этапу Всероссийской олимпиады школьников;

- формирование стрессоустойчивости и эмоциональной лабильности;
- работа с целенаправленностью и целеустремленностью обучающихся;
- работа с мотивационной сферой обучающихся.

Также наставническая деятельность осуществляется в процессе сбора и подготовки групп обучающихся, участвующих в заключительном этапе Всероссийской олимпиады школьников – это форма организации учебного процесса, направленная на подготовку и помощь в оформлении документов. Данная деятельность осуществляется в первую очередь отделом организации и проведения мероприятий. Для каждого направления назначается куратор из числа сотрудников отдела, который выполняет следующие функции:

- подготовка команд ко всем направлениям заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников;
- связь с организаторами проведения заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников;
- оформление документов для организации пребывания обучающихся на территории организаторов заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников;
- оформление документов для организации проезда обучающихся к месту проведения олимпиады и обратно (покупка жд. и авиа билетов).

Кроме описанной модели формируются индивидуальные пары педагог-обучающийся, взаимодействие в которых помогает достигать конкретный предметный и личностный результат. Цели такого взаимодействия всегда определяются индивидуально.

Виды наставнической работы:

- рассказать. Наставник рассказывает, наставляемый слушает. Задача – передать всю имеющуюся информацию по заданной теме;

- показать. Наставник показывает, наставляемый смотрит. Задача – показать практическое применение полученной информации;

- сделать вместе. Наставник выполняет работу совместно с наставляемым. Задача – закрепить полученную информацию на практике в совместной работе;

- сделать под наблюдением наставника. Наставник дает возможность наставляемому выполнить работу под наблюдением (присмотром) и дает обратную связь. Задача – дать наставляемому возможность приобрести собственный опыт, позволить самостоятельно решать имеющиеся задачи, при этом с помощью обратной связи скорректировать действия наставляемого;

- сделать самостоятельно. Наставляемый самостоятельно выполняет работу, а по итогу проводит рефлексивный самоанализ. Задача – провести рефлексию полученного опыта, наставник наводящими вопросами помогает провести самоанализ и сделать выводы.

## 5. МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ – МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ»

Модель наставничества «Педагог – молодой специалист» предполагает взаимодействие опытного педагога с молодым специалистом; осуществляется посредством помощи в адаптации и поддержки, обмена знаниями и передачи опыта начинающему педагогу.

Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Так, например, наставляемые будут встречаться с наставниками по запросу, если у наставляемого возникнут профессиональные трудности или сложности во взаимодействии с обучающимися, родителями; в свою очередь молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в организации.

Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Виды наставнической работы:

- педагогический старт, работа с преодолением волнения и напряжением в работе с одарёнными подростками, на данном этапе

молодой специалист выходит в качестве стажера в течение двух недель в смену с опытным педагогом;

- помощь опытного специалиста в развитии педагогического авторитета посредством самораскрытия и педагогических рекомендаций опытного специалиста;

- помощь в формировании воспитательной стратегии: завоевание авторитета или авторитарная позиция, посредством педагогических рекомендаций и дискуссий на совещаниях и заседаниях педагогического совета;

- помощь в поиске методов и стратегий в поддержании дисциплины среди обучающихся, работа с капризами, нарушением правил поведения и распознавание манипулирования, посредством педагогических и психолого-педагогических рекомендаций;

- удержание интереса в процессе проведения занятий посредством педагогических и психолого-педагогических рекомендаций;

- помощь в управлении временем посредством педагогических и психолого-педагогических рекомендаций;

- налаживание взаимодействия со всеми обучающимися с учётом их возрастных и психологических особенностей (в том числе с гиперактивными, демонстративными и застенчивыми детьми), посредством педагогических и психолого-педагогических рекомендаций;

- урегулирование конфликтов среди обучающихся посредством педагогических и психолого-педагогических рекомендаций;

- работа с непредвиденными ситуациями (травмы, эмоциональные вспышки и т.д.), посредством педагогических и психолого-педагогических рекомендаций;

- общение и взаимодействие в педагогическом коллективе (в том числе, как себя вести, чтобы быстро войти в коллектив и начать полноценно реализовывать себя как специалист) посредством педагогических, психолого-педагогических рекомендаций и дискуссий на совещаниях.

В результате данной наставнической работы наставляемые приобретут следующие качественные образования:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе;
- улучшение поведения в подшефных наставляемым группах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- сокращение числа конфликтов среди обучающихся;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

## 6. МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА «ОБУЧАЮЩИЙСЯ - ОБУЧАЮЩИЙСЯ»

Данная модель наставнической деятельности 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. Для обеспечения разносторонней поддержки обучающихся с образовательными или социальными потребностями, либо в качестве обеспечения временной помощи в адаптации к новым условиям обучения.

Для оказания помощи в реализации лидерского потенциала, развития гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, а так -же формирование устойчивого сообщества благодарных выпускников ГБУ ДО РО «Ступени успеха».

Высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации.

Обучающиеся-наставники ГБУ ДО РО «Ступени успеха» делятся с другими обучающимися своим опытом в направлении олимпиадного движения. Наставник передаёт навыки совершения определенных действий, способы решения поставленных задач, делая учебные ситуации для новичков понятнее.

Обучающиеся-наставники в рамках Ассоциации выпускников совместно с педагогом готовят для своих наставляемых массовые

мероприятия, образовательные и развлекательные программы, либо принимают в них совместное участие.

В любом случае наставничество в системе «обучающийся – обучающийся» должно курироваться взрослым (педагогом), инициирующим активность детей.

В ГБУ ДО РО «Ступени успеха» наставническую деятельность среди обучающихся курирует назначенный куратор над наставнической парой обучающихся.

Наставническая пара «обучающийся-обучающемуся» может складываться в следующих видах деятельности:

- в рамках работы клубов Ассоциации выпускников;
- принимая участие в волонтерской деятельности;
- обмен опытом между опытным обучающимся и новичком.

## 7. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация программы наставничества в ГБУ ДО РО «Ступени успеха» включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Отслеживание результативности данной наставнической практики.

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

На этом этапе особую роль играет информационное продвижение наставничества. Внутри ГБУ ДО РО «Ступени успеха» эта работа позволит сформировать мотивированную команду, которая будет в полной мере разделять ценности и понимать цели наставничества. Правильное информирование поможет выявить запросы от потенциальных наставляемых - педагогов и обучающихся - и выбрать формы наставничества, чьи ролевые модели подходят для реализации задач.

### **Этап 2. Формирование базы наставляемых.**

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем обучающихся и педагогов ГБУ ДО РО «Ступени успеха», которые можно решить с помощью наставничества. Среди таких проблем могут быть буллинг, текучка кадров, отсутствие мотивации у обучающихся, отсутствие внеурочной деятельности в жизни организации, низкие карьерные ожидания у педагогов, подавленность подростков из-за неопределенных перспектив и ценностной дезориентации и т.д.

Работа на этом этапе сфокусирована на взаимодействии с коллективом и обучающимися. Важнейшим этапом является проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников, описание целей, задач и возможных результатов участия в программе наставничества для самих наставляемых, принципах безопасной коммуникации. Дефицит наставляемых не может быть компенсирован директивным причислением обучающихся или педагогов к программе наставничества, так как в основе самой целевой модели находится принцип добровольности и осознанности. Обязательным условием данного этапа программы наставничества является заполнение наставляемым или его законным представителем согласия на обработку персональных данных. Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики изменений. Для составления полной картины следует выделить основные направления сбора данных, в частности: академические успехи, развитие компетенций, личностные характеристики. Рекомендуется использовать разные каналы получения данных: интервью с родителями и классными руководителями, профориентационные тесты, методики определения самооценки, уровня тревожности, уровня развития метанавыков и другие.

Результатом этапа является сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.

### **Этап 3. Формирование базы наставников.**

Главная задача этапа - поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. Для решения этой задачи понадобится работа по формированию базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

Работа на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: выпускников, обучающихся и сотрудников ГБУ ДО РО «Ступени успеха», изъявляющих желание принять участие в программе. Работа состоит из двух важных блоков: информирование и сбор данных.

Блок информационных работ готовит основу для того, чтобы выявить кандидатов в наставники и перейти к сбору данных. Сбор данных на этом этапе включает первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к участию в программе наставничества и профиль наставника по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени. Результатом этапа является формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций. База наставников представляет собой файл, доступный куратору программы наставничества в образовательной организации и лицам, ответственным за внедрение целевой модели наставничества.

Файл представлен в виде электронной таблицы, включающей следующие столбцы: личные данные наставника, список его компетенций, описание жизненного опыта, описание сферы интересов, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени, место работы и контактные данные для связи. Обязательным условием данного этапа программы наставничества является заполнение наставниками согласия на обработку персональных данных.

#### **Этап 4. Обучение наставников.**

Основные задачи данного этапа - обучение наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми. Обе задачи решаются с помощью внутренних ресурсов организации. Работа с внешним контуром может потребоваться для организации специального тренинга или привлечения мотивационного спикера, экспертов в сфере наставничества на обучение.

Для организации обучения наставников необходимо:

1. Составить программу обучения наставников, определить ее сроки; подобрать необходимые методические материалы в помощь наставнику, используя в том числе представленные в данной целевой модели, информацию от других образовательных организаций, уже реализовавших программы наставничества и опубликовавших итоги на сайте ГБУ ДО РО «Ступени успеха», и иные материалы, которые куратор программы, педагогический состав или психологическая служба сочтут актуальными и рекомендуемыми;
2. Выбрать форматы обучения и преподавателя (преподавателей). В роли преподавателя может выступить непосредственно куратор программы наставничества. Также в роли преподавателя могут выступить приглашенные куратором эксперты, специалисты по наставничеству, успешные наставники - участники программ наставничества других организаций. Материально-техническое обеспечение обучения при условии использования ресурсов других организаций и лиц остается в ответственности образовательной организации.

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

1. Установление позитивных личных отношений с наставляемым;
2. 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 положительный опыт межличностных отношений, во время обучения наставники должны получить необходимые психолого-педагогические знания, формировать организационные и коммуникативные навыки, учиться ориентироваться в возможных сложных ситуациях, соответствующих возрасту наставляемых, усвоить методы работы с группой (при форме группового наставничества) с семьей наставляемого и др.

#### **Этап 5. Формирование пар «наставник - обучаемый (наставляемый)», групп «наставник – наставляемые».**

Основная задача этапа - сформировать пары "наставник - наставляемый" либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям. Основные критерии: профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества.

#### **Этап 6. Организация хода реализации программы наставничества**

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

- встречу-знакомство;
- комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи;
- итоговую встречу.
- Первая встреча-знакомство. Участники: куратор, наставник, наставляемый. Роль куратора: организация, наблюдение, представление участников. Время: 30 - 40 минут.

- Совместная работа наставника и наставляемого. Участники: наставник, наставляемый (куратор - при необходимости). Роль куратора: организаторская функция, проверка своевременного заполнения форм обратной связи, консультирование наставника при возникновении вопросов. Время: одна встреча - от 1 часа, длительность всех встреч - в зависимости от формы и индивидуальной ситуации, минимум 1 месяц. Следует учитывать, что встречи могут проходить: в образовательной организации; на территории других образовательных организаций; в местах спортивного и культурного времяпрепровождения и др. Встречи наставника и наставляемого (наставляемых) могут быть оформлены в виде диалога или обсуждения, экскурсии, публичной лекции, как практическая работа над проектом. Наставник самостоятельно формирует структуру и план действий на каждой встрече, но тем не менее обращается к общей модели: рефлексия, работа, рефлексия. Любая встреча не может длиться менее часа, если проходит очно. Дистанционная работа в формате переписки в социальных сетях и/или телефонных разговоров не регламентируется, но результаты в любом случае фиксируются.

- Процедура завершения взаимодействия между наставниками и наставляемыми. Участники: наставник, наставляемый, куратор. Роль куратора: организовать встречу, провести анализ результатов, отрефлексировать с участниками их работу в программе наставничества, собрать обратную связь (общую и индивидуальную), собрать информацию о проведенных активностях и достижениях для подсчета баллов (используются для рейтинга наставников и команды), принять решение совместно с участниками о продолжении взаимодействия в рамках нового цикла или о его завершении.

### **Этап 7. Завершение программы наставничества в образовательной организации.**

Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников. Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла - вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций. В программе наставничества предусмотрены два основных варианта завершения наставнического взаимодействия: 1) запланированное (завершение программы, окончание академического года, достижение целей наставничества и т.д.); 2) незапланированное (смена места проживания, болезнь участника, невозможность уделять наставляемому достаточно времени, межличностные конфликты и т.п.). Процедура завершения взаимодействия наставника с наставляемым требует обязательного сопровождения куратором программы.

## 8. ЛИТЕРАТУРА

1. Компетенции «4К»: формирование и оценка на уроке : практические рекомендации / авт.- сост. М. А. Пинская, А. М. Михайлова. – Москва, 2019 – 76 с.
2. Методические рекомендации по вопросам сопровождения, наставничества и шефства для обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам: методические рекомендации / Е. Л. Кинева, Е. В. Лямцева, Ю.В. Ребикова. – Челябинск: ЧИППКРО, 2020 – 42 с.
3. Модель компетенций наставника проектного обучения, разработанная в рамках проекта «Академия наставников». <https://sk.ru/academy/p/resources.aspx> (дата обращения: 17.05.2021).
4. Наставники: не рядом, а вместе!: методическое пособие для воспитателей детей и молодежи и их законных представителей. – Москва : Агентство стратегических инициатив, 2017 – 56 с.
5. Наставничество в системе образования России: практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва : Рыбаков Фонд, 2016 – 153 с.
6. Национальный ресурсный центр наставничества МЕНТОРИ. – URL: <https://mentori.ru/new>.
7. Проект 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 / под общим научным руководством Н. Ю. Синягиной. – Москва, 2019 – URL: <https://mentori.ru/nacproekt-obrazovanie> (дата обращения: 10.08.2021).