

ПРИНЯТО  
Общим собранием  
работников МБОУ  
«Средняя школа № 3»  
протокол от «15» июня 2020 г. № 5

УТВЕРЖДЕНО  
приказом МБОУ  
Средняя школа № 3»  
от «18» июня 2020 № 141-п

**Положение  
о программе наставничества**

## **1. Общие положения**

1.1. **Настоящая целевая модель наставничества** разработана в целях достижения контрольных точек федеральных проектов «Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставнических программ в субъектах Российской Федерации в сфере общего образования

1.2. **Целью внедрения целевой модели наставничества** является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Целью также становится создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 11 до 18 лет, а также молодых специалистов в возрасте до 35 лет, проживающих на территории Российской Федерации, являющимися работниками МБОУ «Средняя школа № 3».

1.3. В качестве **концептуального обоснования** целевой модели наставничества в МБОУ «Средняя школа № 3» выдвигаются следующие положения:

- наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;
- наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной организации переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций обучающегося и/или молодого специалиста;
- технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

## **2. Нормативно-правовое обеспечение**

- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год);
- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицирована Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559;
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».
- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Федеральный закон от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р).
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р

### 3. Основные понятия

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

**Цель наставничества** максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Целью также становится создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 11 до 18 лет, а также молодых специалистов в возрасте до 35 лет, проживающих на территории Российской Федерации.

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в

достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

**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».

#### **4. Нормативно-правовое обеспечение программы наставничества в МБОУ «Средняя школа № 3»**

- Наставники определяются из числа педагогических работников и/или учащихся МБОУ «Средняя школа № 3» в результате отбора (собеседование, психологическое тестирование, анкета наставника (приложение 1))
- Списочный состав наставников утверждается приказом директора
- Ответственный за реализацию цикла наставнической работы отвечает куратор. Куратор назначается приказом директора МБОУ «Средняя школа № 3»
- За наставником может быть закреплено не более 5 человек
- Индивидуальный маршрут наставляемого определяется наставником и согласовывается с куратором и директором МБОУ «Средняя школа № 3»
- Критерии эффективной работы наставника определяются системой стимулирования наставника (п.5 настоящего Положения).
- На весь период наставничества между наставником и наставляемым заключается соглашение о безусловном выполнении обязанностей обеими сторонами (в свободной форме)
- Формы отчетности наставника утверждаются общим собранием наставников в начале учебного года (не позднее 10 сентября учебного года). сроки отчетности наставника определяются в соответствии с индивидуальным маршрутом наставляемого. Но не менее 1 раза в учебный год (приложение 2)

#### **5. Структура целевой модели наставничества**

Структура целевой модели наставничества МБОУ «Средняя школа № 3» включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества.

## **5.1. Задачи и направления работы наставника**

- улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- 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;
- создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

## **5.2. Принципы работы наставничества в МБОУ «Средняя школа № 3»**

- *принцип научности* предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
- *принцип системности* предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- *принцип стратегической целостности* определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;
- *принцип легитимности*, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;
- *принцип обеспечения суверенных прав личности* предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;
- *принцип аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;
- *принцип продвижения благополучия и безопасности подростка* (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);
- *принцип личной ответственности* предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе

наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;

- *принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности*, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- *принцип равенства* признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

### **5.3. Проблемы учащегося и/или молодого специалиста МБОУ «Средняя школа № 3»**

- 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 (рабочем) коллективе: психологические, организационные и социальные.

### **5.4. Организация наставничества для учащихся с ОВЗ**

Обеспечение доступности программ наставничества для обучающихся с особыми потребностями и индивидуальными возможностями, в том числе для учащихся с ограниченными возможностями здоровья, учащихся, проявившихся

выдающиеся способности, попавших в трудную жизненную ситуацию, а также учащихся из малоимущих семей.

## **6. Кадровая система реализации целевой программы наставничества**

В состав рабочей группы по внедрению Целевой модели наставничества могут входить:

- заместитель директора, руководитель группы;
- заместитель директора;
- социальный педагог;
- педагог-психолог;
- учителя

### **6.1. Роли участников программы наставничества в МБОУ «Средняя школа № 3»**

**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.

### **6.2. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:**

- формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц МБОУ «Средняя школа № 3», располагающих информацией о потребностях подростков/молодых специалистов - будущих участников программы;
- формирование базы наставников (Приложение 3)

**Куратор** назначается решением руководителя МБОУ «Средняя школа № 3». Куратором может стать представитель МБОУ «Средняя школа № 3», представитель организации-партнера программы, представитель региональной НКО, 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, Комплект материалов, необходимый для организации работы куратора, программы наставничества в МБОУ «Средняя школа № 3» (Приложении 4).

**Наставниками** могут быть учащиеся МБОУ «Средняя школа № 3», студенты, представители сообществ выпускников МБОУ «Средняя школа № 3», педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, НКО и иных организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества в МБОУ «Средняя школа № 3». 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 и учащийся по адаптированным образовательным программам (учащиеся (а также молодой специалист) на условиях свободного вхождения в выбранную программу).

### **6.2.1. Формы наставничества в МБОУ «Средняя школа № 3»**

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

В числе форм наставничества в МБОУ «Средняя школа № 3», выделяются три:

«ученик – ученик»

«учитель – учитель»

«работодатель – студент»

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

Предполагает взаимодействие обучающихся МБОУ «Средняя школа № 3», при котором один из учащихся 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.

**Цели и задачи.** Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка учащегося в том числе с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ). Среди основных задач взаимодействия



наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МБОУ «Средняя школа № 3», 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.

#### **Оцениваемые результаты:**

- 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.

#### **6.2.3. Форма наставничества «учитель – учитель»**

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет, но не старше 35 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**Цели и задачи формы.** 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 учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать

начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления учителя; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь МБОУ «Средняя школа № 3», усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в МБОУ «Средняя школа № 3». Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри МБОУ «Средняя школа № 3».

#### **Среди оцениваемых результатов**

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя в МБОУ «Средняя школа № 3»
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

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

Предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы и представителя регионального предприятия/организации, при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал школьника, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

Данная форма наставничества в МБОУ «Средняя школа № 3» предполагает участие учащихся МБОУ «Средняя школа № 3» в качестве наставляемых, либо участие работников МБОУ «Средняя школа № 3» в качестве наставников для будущих специалистов МБОУ «Средняя школа № 3»

**Цели и задачи.** Целью такой формы наставничества является успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи. Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении будущего работника: помощь 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, улучшение кадрового потенциала МБОУ «Средняя школа № 3».

#### **7. Оценка результатов наставничества в МБОУ «Средняя школа № 3»**

- Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в средней и старшей школе;
- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
- увеличение процента 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.

#### **8. Права и обязанности наставников, наставляемых и куратора.**

В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим положением о наставничестве, решениями Совета наставников, локальными актами учреждения, Коллективным трудовым договором.

Наставник имеет право выбирать наставляемых из числа учащихся МБОУ «Средняя школа № 3» и работников МБОУ «Средняя школа № 3»

Наставник обязан соблюдать нормативно – правовое обеспечение, указанное в

п.2 данного положения

Наставляемый имеет право выбора наставника из числа педагогических и руководящих работников, а также из числа учащихся МБОУ «Средняя школа № 3».

Наставляемый обязан соблюдать условия индивидуального маршрута. При возникновении споров между участниками программы наставничества все стороны программы наставничества в праве обратиться к администрации МБОУ «Средняя школа № 3», а также рассмотреть возможность их решения на общем собрании всех участников программы наставничества либо на педагогическом совете МБОУ «Средняя школа № 3»

### **9. Стимулирование наставников.**

Варианты стимулирования работы куратора и наставников определяются приказом директора МБОУ «Средняя школа № 3» в начале учебного года, но не позднее 10 сентября. Они могут варьироваться в зависимости от фонда оплаты труда. Вариантом стимулирования может служить трехуровневой иерархия и распределение баллов и достижений, необходимых для перехода по уровням, (Приложение 5).

При создании условий необходимого финансирования куратора образовательных программ наставничества могут быть использованы ресурсы МБОУ «Средняя школа № 3», ресурсы партнеров программы, предприятий-участников программы, региональных НКО, коммерческих организаций, осуществляющих реализацию программ КСО и индивидуальных предпринимателей-филантропов.

### **10. Завершение программы наставничества**

Предусматривает подведение итогов работы каждой пары (группы) и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников (не более 1 раза в учебный год).

Первый уровень завершения программы: подведение итогов взаимодействия пар (групп).

Второй уровень завершения программы: подведение итогов программы МБОУ «Средняя школа № 3»

Третий уровень завершения программы: публичное подведение итогов и популяризация практик на итоговом собрании педагогического коллектива

### **Отбор наставников**

**Встреча** с выразившими желание участвовать в наставнической программе сотрудниками МБОУ «Средняя школа № 3», рассказ о наставничестве, форматах взаимодействия и выгоде для организации (поиск молодых кадров, обновление стратегий мышления, помощь образовательной организации).

**Сбор заявок-анкет** от потенциальных наставников. Анкета включает вопросы о мотивации, профессиональных навыках, метакомпетенциях, возможном объеме времени на взаимодействие. После анкетирования возможно собеседование с куратором программы, цель которого – определить готовность наставника к наставнической работе и выявить возможные темы для углубленного рассмотрения в процессе обучения.

**Обучение наставников** происходит на регулярных встречах (около 5-6) или образовательном интенсиве с куратором программы либо приглашенными экспертами. Наставникам предлагаются ролевые ситуации взаимодействия со студентами, необходимые к рассмотрению, переживанию и рефлексии. Наставники получают необходимые для работы с подростками навыки и, при необходимости, готовые шаблоны и паттерны взаимодействия (задания, форматы, темы бесед).

Параллельно с приобретением коммуникационных навыков и других наставнических компетенций наставник формирует личный список профессиональных навыков и тем для «передачи» наставляемому.

**Формы отчетности наставника**

### Формирование базы наставников

По окончании данной работы в МБОУ «Средняя школа № 3» сформированы четыре основные базы:

- **база выпускников:** система, включающая успешных студентов/уже трудоустроенных выпускников, имеющих 1) мотивацию оказать разностороннюю поддержку своей родной образовательной организации и 2) положительный опыт взаимодействия в рамках ее системы, принципов и ценностей;
- **база наставников от предприятий:** система, включающая опытных профессионалов от региональных предприятий и бизнес-организаций, которые заинтересованы в развитии будущих лояльных и должным образом подготовленных кадров. Может пересекаться с базой выпускников, что усилит связь и мотивацию;
- **база наставников из числа активных педагогов:** желанием создать в образовательной организации плодотворную для развития отечественной педагогики среду.
- **База наставников «ученик – ученик»:** система включающая учащихся, готовых делиться ценным личностным опытом, заинтересованных в получении общественного признания и мотивированных для дальнейшего роста и развития.

**Комплект материалов, необходимый для организации работы куратора,  
программы наставничества в МБОУ «Средняя школа № 3»**

**Манифест наставника**

Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.

Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.

Наставник предлагает свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.

Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.

Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.

Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.

Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в т.ч. выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнического взаимодействия, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.

Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый\*

Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

\*Список исключений, информация о которых незамедлительно передается куратору программы:

-если наставляемый сообщит о том, что стал жертвой насилия (физического, сексуального, психологического)

-если наставляемый сообщит о том, что вовлечен в незаконную деятельность (распространение наркотиков, финансовые махинации)

-если наставляемый сообщит (или его поведение будет свидетельствовать) о



потенциальной угрозе, способной нанести вред жизни и здоровью (суицидальные мысли, пагубная зависимость).

### **Кодекс наставника**

- Не осуждаю, а предлагаю решение
- Не критикую, а изучаю ситуацию
- Не обвиняю, а поддерживаю
- Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому
- Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге
- Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией
- Не утверждаю, а советуюсь
- Не отрываюсь от практики
- Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу
- Не разглашаю внутреннюю информацию

Наставничество – не решение всех проблем, стоящих перед вашим наставляемым и его/ее семьей. Суть наставничества заключается в создании и поддержании устойчивых человеческих взаимоотношений, в которых ребенок / подросток чувствует, что к нему относятся как к личности, и что он имеет значение для общества.

### **Руководящие принципы наставника**

Наставники слушают	Они поддерживают зрительный контакт и посвящают наставляемым все свое внимание
Наставники рекомендуют	Помогают наставляемым найти направление в жизни, но не подталкивают их
Наставники рассказывают	Они дают представление о перспективах подростка, помогают определить цели и приоритеты
Наставники обучают	Рассказывают о жизни и собственной карьере

Наставники представляют свой опыт	Помогают наставляемым избежать ошибок и извлечь уроки из жизненных ситуаций
Наставники доступны	Они предоставляют ресурс, источник опыта и знаний, которому наставляемый доверяет и к которому может обратиться
Наставники критикуют, но конструктивно	При необходимости наставники указывают области, которые нуждаются в улучшении, всегда сосредоточив внимание на поведении наставляемого, но никогда не на его/ее характере
Наставники поддерживают	Независимо от того, насколько болезненный опыт имеет наставляемый, наставник продолжает поощрять его учиться и совершенствоваться
Наставники точны	Дают конкретные советы, «раскладывают по полочкам»: что было сделано хорошо, что может быть исправлено или улучшено, что достигнуто, какие преимущества есть у различных действий
Наставники неравнодушны	Наставник интересуется успехами наставляемого в школе, в планировании карьеры, в личном развитии
Наставники успешны	Не только успешны сами по себе, но и способствуют успехам других людей
Наставники вызывают восхищение	Они пользуются уважением в своих организациях и в обществе

### **Качества успешных наставников**

- желание участвовать в программе по поддержке другого человека в течение длительного времени. У наставников есть искреннее желание быть частью жизни других людей, чтобы помочь им с трудными решениями, с саморазвитием и наблюдать, как они становятся лучше;
- уважение к личности, ее способностям и праву делать свой собственный выбор в жизни. Наставники не должны считать, что их способы решения проблем лучше или что участников программы нужно спасать. Наставники, руководствующиеся чувством уважения и достоинства в отношениях, способны завоевать доверие наставляемых и привилегию быть для них советниками;
- умение слушать и принимать различные точки зрения. Большинство людей может найти кого-то, кто будет давать советы или выражать свое мнение. Гораздо труднее найти кого-то, кто отодвинет собственные суждения на задний план и действительно выслушает. Наставники часто помогают, просто слушая, задавая продуманные вопросы и давая наставляемым возможность исследовать свои собственные мысли с минимальным вмешательством. Когда люди чувствуют, что их понимают и принимают, они более склонны просить совета и реагировать на хорошие идеи;
- умение сопереживать другому человеку. Эффективные наставники могут сопереживать людям, не испытывая при этом жалости к ним. Даже не имея того же жизненного опыта, они могут сопереживать чувствам и личным проблемам своих наставляемых;
- умение видеть решения и возможности, а также препятствия. Эффективные наставники способны балансировать между реалистичным восприятием реальных и серьезных проблем, с которыми сталкиваются их наставляемые, и оптимизмом при поиске реалистичных решений. Они способны упорядочить кажущиеся беспорядочными проблемы и указать разумные варианты действий;
- гибкость и открытость. Эффективные наставники признают, что отношения требуют времени для развития. Они готовы уделить время тому, чтобы узнать наставляемых, разобраться в важных для них вопросах (музыка, стиль, философия и т.д.) и даже измениться под влиянием отношений.

### **Хороший наставник обладает также:**

- гибкостью мышления – быстро оценивает ситуацию и принимает необходимые решения, легко переключается с одного способа действий на другой;
- критичностью мышления – не считает верной первую пришедшую в голову мысль, подвергает критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимает необходимые решения, только взвесив все «за» и «против»;

- коммуникативными способностями – говорит простым, понятным для подростка языком о сложных вещах, открыт и искренен при общении, умеет слушать и слышать собеседника;
- толерантностью – терпим к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственных и даже неприемлемым для наставника;
- эмпатией – эмоционально отзывчив на переживание других, способен к сочувствию. Но чрезмерная эмоциональная отзывчивость может эксплуатироваться эгоистически воспитанными подростками, которые могут манипулировать этим для реализации собственных целей, противоречащих изначально обговоренным;
- рефлексивностью – способен к осмыслению собственной деятельности;
- эмоциональной устойчивостью – способен сохранять функциональную активность в условиях воздействия стресса как в результате адаптации к ним, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.

## **Вариант геймификации наставнической программы, иерархия наставников**

Переход по уровням иерархии наставника может происходить при получении представленных ниже достижений, а также накоплении определенного количества баллов. Баллы начисляются за выполнение заданий, прохождение определенных этапов наставнических взаимоотношений, участие в акциях/мероприятиях.

Процесс начисления баллов, а также выделение определенных активностей, за которые баллы могут быть получены, также остаются в ведении куратора наставнической программы конкретной образовательной организации, но должны следовать логике обозначенной иерархии достижений:

Посещение мероприятия по развитию наставничества в организации – 2 балла

Посещение мероприятия по развитию наставничества вне организации – 3 балла

Посещение региональных мероприятий – 5 баллов

Посещение федеральных мероприятий – 20 баллов

Проведение 3 успешных встреч с наставляемым – 5 баллов

Получение развернутого положительного отзыва от наставляемого – 2 балла

Регулярное ведение дневника наставника – 7 баллов

Создание наставляемым собственного проекта/продукта под руководством наставника – 15 баллов

Публикация кейса на сайте/в социальных сетях образовательной организации или организации-партнера – 7 баллов

Публикация в муниципальном или региональном СМИ – 10 баллов

Проведение наставником консультации для других наставников (в том числе с использованием системы электронного и дистанционного образования) – 8 баллов

Проведение наставником полноценного тренинга для других наставников – 12 баллов

В конце каждого цикла программы наставничества составляются рейтинги на основе накопленных наставником и наставляемыми баллов. Подобные рейтинги позволяют определить «победителей», которые получают дополнительные поощрения на финальном мероприятии. Если наставник решает принять участие в новом цикле программы, его баллы, достижения и полученный уровень не сгорают, а закрепляются за наставником.

Куратор имеет право устанавливать индивидуальные для образовательной организации и выбранных форм наставничества правила перехода по трем уровням иерархии

**Уровень 1. Junior.** Необходимые достижения для получения уровня:

завершен один цикл наставничества;

процент посещаемости встреч – 70%;

процент положительных отзывов от наставляемого – 70%;

посещено 2 внешних мероприятия (выставка, лекция, концерт, вебинар, урок, фильм и т.д.);

получено 15 дополнительных баллов.

**Уровень 2. Gold lvl.** Необходимые достижения для получения уровня:

завершены три цикла наставничества;

процент посещаемости встреч – 80%;

процент положительных отзывов от наставляемых – 85%;

посещено 5 внешних мероприятий;

успешно представлены 2 проекта с наставляемым;

1 из наставляемых стал наставником в личном цикле программы;

создан 1 успешный кейс и размещен на сайте организации;

получено 40 дополнительных баллов.

**Уровень 3. Brilliant lvl.** Необходимые достижения для получения уровня:

завершены 8 программ (циклов) наставничества;

процент посещаемости встреч – 90%;

процент положительных отзывов от наставляемых – 90%;

посещено 10 внешних мероприятий;

успешно представлены 5 проектов с наставляемых;

3 наставляемых становятся наставниками в личном цикле программы;

созданы и опубликованы на сайте организации 3 успешных кейса;

проведены 2 консультации/тренинга для будущих наставников;

посещено 1 федеральное мероприятие для наставников;

получено 100 дополнительных баллов.