

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
Администрация Ленинградской области  
КОМИТЕТ  
ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

РАСПОРЯЖЕНИЕ

«11» июня 2024 года № 1706-р

Об утверждении программы «Наставничество в образовательных организациях как условие профилактики девиантного поведения»

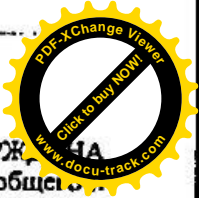
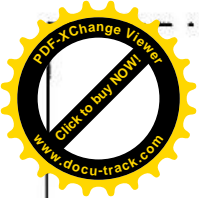
В целях совершенствования работы по профилактике девиантного поведения несовершеннолетних и создания системы наставничества в образовательных организациях Ленинградской области:

1. Утвердить прилагаемую программу комитета общего и профессионального образования Ленинградской области «Наставничество в образовательных организациях как условие профилактики девиантного поведения».

2. Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на заместителя председателя комитета-начальника департамента управления в сфере общего образования и защиты прав детей.

Председатель комитета

С.В. Тарасов



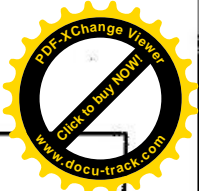
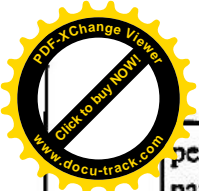
УТВЕРЖДЕНО  
 распоряжением комитета общего и профессионального образования  
 Ленинградской области  
 от « 11 » июня 2021 года № 1706-р

**ПРОГРАММА**  
**«НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ КАК УСЛОВИЕ**  
**ПРОФИЛАКТИКИ ДЕВИАНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ»**

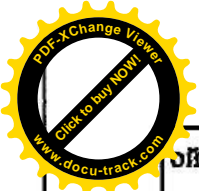
**1. ПАСПОРТ**

**программы «Наставничество в образовательных организациях как условие**  
**профилактики девиантного поведения»**

Полное наименование	Программа «Наставничество в образовательных организациях как условие профилактики девиантного поведения»
Правовая основа проекта	Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Федеральный закон от 24 июня 1999 года 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних»; Федеральный закон от 24 июля 1998 года 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребёнка в Российской Федерации»; Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»; Национальный проект «Образование» (утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 года № 16).
Ответственный исполнитель программы	Комитет общего и профессионального образования Ленинградской области
Соисполнитель программы	Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Ленинградский областной институт развития образования», Муниципальные органы управления образованием Ленинградской области
Участники программы	Образовательные организации Ленинградской области
Проекты	Федеральный проект «Содействие занятости» (региональный проект «Содействие



реализуемые в рамках программы	занятости»); Федеральный проект «Современная школа»; Федеральный проект «Успех каждого ребенка»; Федеральный проект «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации»; Региональный проект «Новые возможности для каждого»; Федеральный проект «Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; Федеральный проект «Цифровая образовательная среда»; Региональный проект «Социальные лифты в Ленинградской области».
Цель программы	Создание системы наставничества в образовательной организации как условия профилактики девиантного поведения обучающихся, социального сиротства
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Своевременное выявление обучающихся с девиантным поведением на основе развития института наставничества как эффективной технологии профилактики правонарушений несовершеннолетних, реализации новых идей и форм работы с молодежью, отвечающих современным запросам, реалиям сегодняшнего дня.</li><li>2. Вовлечение в реализацию наставнических программ конкретных образовательных организаций педагогов, студентов, представителей общественно-деловых объединений и работодателей, родительской общественности, социальных партнеров; вовлечение сотрудников органов системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, сотрудников правоохранительных органов.</li><li>3. Организация эффективного взаимодействия наставников - волонтеров и обучающихся с девиантным поведением, способствующего формированию у детей и подростков «здоровых» моделей образа жизни, предоставляющих возможности для реализации личностного потенциала организация эффективного взаимодействия наставников - волонтеров и обучающихся с девиантным поведением, предоставляющих возможности для реализации личностного потенциала.</li><li>4. Популяризация лучшего опыта и результатов наставничества.</li></ol>
Сроки реализации государственной программы	2021 - 2022 гг
Финансовое обеспечение программы	Не предусмотрено
Ожидаемые результаты реализации государственной программы	Увеличение до 100 % доли образовательных организаций, осуществляющих систему наставничества как условия профилактики девиантного поведения обучающихся; Увеличение до 80 % охвата дополнительным образованием обучающихся с



ой программы	<p>девиантным поведением;</p> <p>Увеличение до 80 % численности обучающихся с девиантным поведением организованными формами отдыха, оздоровления, социально активной занятости;</p> <p>Значительное снижение численности обучающихся с девиантным поведением за счет приобретения опыта общения и развития доверительных отношений, формирования ценностей, умений и навыков, необходимых для успешной социализации; формирования мотивации и расширения возможностей реализации собственных жизненных и профессиональных устремлений, выработки устойчивых навыков самоорганизованности;</p> <p>Увеличение доли наставников-волонтеров в каждой образовательной организации на основе мотивации возможностей реализации собственного лидерского потенциала в ситуации общения «равный-равный»; повышения уровня профессиональной компетентности при организации работы с обучающимися с девиантным поведением;</p> <p>Рост удовлетворенности родителей (лиц, замещающих родителей) в связи с получением подростками с девиантным поведением качественного образования, обеспечивающего индивидуально-личностное развитие и их социальную адаптацию в обществе; повышение общей досуговой культуры обучающихся с девиантным поведением и уменьшение факторов риска, приводящих к девиантному поведению.</p>
--------------	---

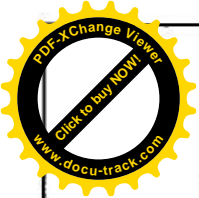
## 2. Общая характеристика, основные проблемы и прогноз развития сферы реализации программы

В изменяющихся условиях развития страны отклоняющееся (девиантное) поведение несовершеннолетних является серьезной социальной, психолого-педагогической и медико-биологической проблемой. Девиантные дети – это та категория детей, подростков, которая в силу определенных обстоятельств более других категорий подвержена негативным внешним воздействиям со стороны общества, ставших причиной их дезадаптации. Им необходима действенная эффективная помощь и поддержка в современном мире. Все государственные, общественные институты заинтересованы в развитии деятельности, способной стабилизировать ситуацию в данном направлении.

Программа «Наставничество в образовательных организациях как условие профилактики девиантного поведения» — это разрабатываемый и реализуемый комплекс задач и мероприятий, имеющих определенное содержание, конечная цель которого, направлена на решение проблемы профилактики девиантного поведения обучающихся. Перемены, происходящие в нашем обществе, сегодня с особой остротой обозначили проблему помощи детям и подросткам с отклоняющимся поведением и разработку действенной системы мер профилактики и реабилитации этой группы молодежи.

В качестве концептуального обоснования разработки и реализации программы наставничества в образовательных организациях как условия профилактики девиантного поведения выдвигаются следующие положения:

- наставничество содействует оказанию действенной эффективной помощи и поддержке дезадаптированному подростку, развитию его личности, социальной интеграции в современном обществе, ответственному отношению к своей жизни;



- наставничество представляет перспективную технологию, входящую в модель комплексного решения проблем профилактики девиантного поведения;
- технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение задач профилактики девиантного поведения детей и подростков.

Наставничество является универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Особая роль наставника в образовательной организации в профилактике девиантного поведения детей и подростков обусловлена тем, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку.

Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников.

Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение программ наставничества в образовательные учреждения как условия профилактики девиантного поведения обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

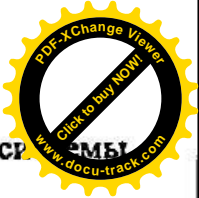
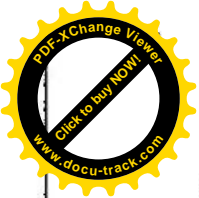
### **3. Приоритеты и цели региональной политики в сфере реализации программы**

Целевая модель наставничества, представленная в программе, как условие профилактики девиантного поведения опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации и разработана с целью предоставления образовательным организациям методологических и концептуальных основ для успешной реализации программ наставничества с минимально необходимыми изменениями в связи с условиями и задачами каждой конкретной организации.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года актуализирует задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, профилактики девиантного поведения, обмена инновационным опытом, популяризации практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе посредством привлечения волонтеров-наставников.

Нормативные правовые основания такой деятельности в Российской Федерации обеспечиваются рядом документов, соответствующих требованиям международных актов, концепций, в том числе:

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



Федеральный закон от 24 июня 1999 года № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних»;

Федеральный закон от 24 июля 1998 года № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребёнка в Российской Федерации»;

Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

Национальный проект «Образование» (утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 года № 16).

Таким образом, цели, задачи и направления реализации программы в полной мере соответствуют приоритетам и целям государственной политики.

Основные векторы реализации приоритетов, определенные на федеральном уровне, учтены при формировании настоящей программы в соответствии с региональной спецификой.

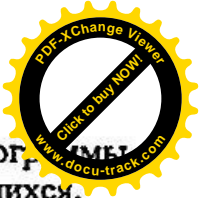
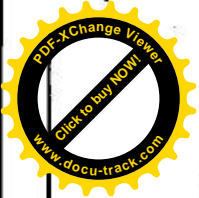
#### **4. Цели, задачи и ожидаемые результаты реализации Программы**

Целью программы является создание системы наставничества в образовательной организации как условия профилактики девиантного поведения обучающихся.

Указанная цель будет достигнута в процессе решения следующих задач:

- своевременное выявление обучающихся с девиантным поведением;
- организация эффективного взаимодействия наставников - волонтеров и обучающихся с девиантным поведением, способствующего формированию у детей и подростков «здоровых» моделей образа жизни, предоставляющих возможности для реализации личностного потенциала;
- организация индивидуального сопровождения обучающихся с девиантным поведением силами наставников-волонтеров, направленного на преодоление подросткового кризиса, самоидентификацию подростка, формирование его жизненных ориентиров, оказание помощи в жизненном самоопределении и адаптации личности к жизни в обществе;
- развитие института наставничества как эффективной технологии профилактики правонарушений несовершеннолетних, реализации новых идей и форм работы с молодежью, отвечающих современным запросам, реалиям сегодняшнего дня;
- вовлечение в реализацию наставнических программ конкретных образовательных организаций, педагогов, студентов, представителей общественно-деловых объединений и работодателей, родительской общественности, социальных партнеров; вовлечение сотрудников органов системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, сотрудников правоохранительных органов;
- трансляция лучших практик наставничества.

**Программа «Наставничество в образовательных организациях как условие профилактики девиантного поведения» в каждой образовательной организации будет реализовываться в несколько этапов**



- 1 этап - подготовка благоприятных условий для запуска программы наставничества как условия профилактики девиантного поведения обучающихся.
- 2 этап - формирование базы о девиантных детях.
- 3 этап - формирование базы наставников.
- 4 этап – отбор и обучение наставнических групп.
- 5 этап - формирование наставнических групп.
- 6 этап - организация работы наставнических пар/групп.
- 7 этап - подведение итогов работы каждой пары/группы и всей программы в целом, выход наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла; вступление в новый этап отношений, продолжение общения на неформальном уровне, смена ролевых позиций.

### **Основные мероприятия программы**

Обеспечение нормативно-правового оформления программы наставничества (в т.ч. разработка и утверждение положения о наставничестве в образовательной организации);

формирование команды наставников, назначение куратора, отвечающего за реализацию программы; определение цели, задач, формы наставничества, ожидаемые результаты;

разработка дорожной карты реализации программы наставничества, определение необходимого ресурсного обеспечения;

взаимодействие с целевыми аудиториями с целью подбора потенциальных наставников;

отбор и обучение наставников;

организация встреч для формирования пар/групп с привлечением экспертов (психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов и др.) к формированию пар / групп;

разработка индивидуальных форматов взаимодействия в парах/группах;

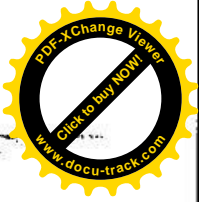
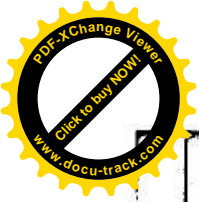
организация системной обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы, результатов влияния программы на наставляемых;

трансляция промежуточных результаты программы для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы новых участников;

привлечение независимых экспертов к анализу и оценке результатов наставничества, реализации программы;

трансляция с целью популяризации лучшего опыта и результатов наставничества.

**По итогам исполнения мероприятий программы ожидаются следующие результаты:**

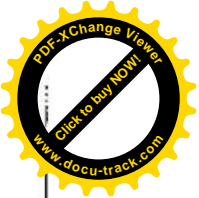


- увеличение до 100 % доли образовательных организаций, осуществляющих систему наставничества как условия профилактики девиантного поведения обучающихся;
- увеличение до 80 % охвата дополнительным образованием обучающихся с девиантным поведением;
- увеличение до 80 % численности обучающихся с девиантным поведением организованными формами отдыха, оздоровления, социально активной занятости;
- значительное снижение численности обучающихся с девиантным поведением за счет приобретения опыта общения и развития доверительных отношений, формирования ценностей, умений и навыков, необходимых для успешной социализации; формирования мотивации и расширения возможностей реализации собственных жизненных и профессиональных устремлений, выработки устойчивых навыков самоорганизованности;
- увеличение доли наставников-волонтеров в каждой образовательной организации на основе мотивации возможностей реализации собственного лидерского потенциала в ситуации общения «равный-равный»; повышения уровня профессиональной компетентности
  - при организации работы с обучающимися с девиантным поведением;
  - рост удовлетворенности родителей (лиц, замещающих родителей) в связи с получением подростками с девиантным поведением качественного образования, обеспечивающего индивидуально-личностное развитие и их социальную адаптацию в обществе; повышение общей досуговой культуры обучающихся с девиантным поведением и уменьшение факторов риска, приводящих к девиантному поведению.

**Относительно изменений в личности наставляемого участника программы в образовательной организации могут выступать:**

- улучшение и положительная динамика образовательных результатов, позитивные изменения в поведении, изменение ценностных ориентаций участников – наставляемых в сторону социально-значимых;
- нормализация уровня тревожности, оптимизация процессов общего снижения уровня агрессивности;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- активность и заинтересованность наставляемого в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- повышение уровня осведомленности о различных профессиях, выбор направления профессиональной деятельности;
- степень применения наставляемым полученных от наставника знаний, умений, опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.

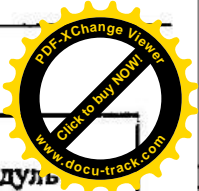
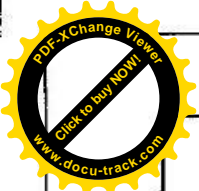




к программе «Наставничество в образовательных организациях как условие профилактики девиантного поведения»

**ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПРОГРАММЫ  
«НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ КАК УСЛОВИЕ  
ПРОФИЛАКТИКИ ДЕВИАНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ»**

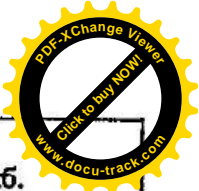
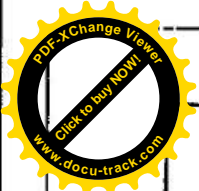
Наименование мероприятия	Ответственный исполнитель	Срок исполнения	Ожидаемый результат	
<p align="center"><b>Своевременное выявление обучающихся с девиантным поведением на основе развития института наставничества как эффективной технологии профилактики правонарушений несовершеннолетних, реализации новых идей и форм работы с молодежью, отвечающих современным запросам, реалиям сегодняшнего дня</b></p>				
1.	<p>Разработка Методических рекомендаций по организации наставничества в ОО как условия профилактики девиантного поведения обучающихся</p>	<p>КОиПО ЛО ГАОУ ДПО «ЛОИРО»</p>	<p>2 квартал 2021 года</p>	<p>Разработаны Методические рекомендации по организации наставничества в ОО как условия профилактики девиантного поведения обучающихся</p>
2.	<p>Разработка и совершенствование методической базы для реализации наставничества в образовательных организациях как условия профилактики девиантного поведения обучающихся</p>	<p>МОУО, муниципальные методические службы с участием общеобразовательных организаций</p>	<p>3 квартал 2021 года</p>	<p>Внесены изменения в муниципальные и локальные нормативно-правовые акты</p>
3.	<p>Обновление основных общеобразовательных программ с учетом Методических рекомендаций по организации наставничества в ОО как условия профилактики девиантного поведения обучающихся</p>	<p>МОУО, муниципальные методические службы с участием общеобразовательных организаций</p>	<p>3 квартал 2021 года</p>	<p>Внесены изменения в основные общеобразовательные программы</p>
4.	<p>Разработка и включение в рабочую программу</p>	<p>МОУО, муниципальные методические службы с</p>	<p>3 квартал</p>	<p>Разработана и включена в рабочие программы</p>



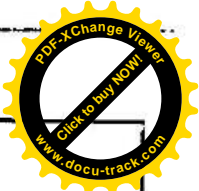
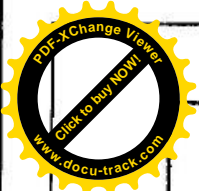
воспитания ОО вариативного модуля сопровождения обучающихся с девиантным поведением с использованием практик наставничества	участием ОО	2021 года	воспитания ОО вариативный модуль сопровождения обучающихся с девиантным поведением с использованием практик наставничества
---	-------------	-----------	--

**Вовлечение в реализацию наставнических программ конкретных образовательных организаций педагогов, студентов, представителей общественно-деловых объединений и работодателей, родительской общественности, социальных партнеров, сотрудников органов системы профилактики безнадзорности и правонарушений**

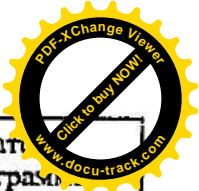
5.	Обеспечение нормативно-правового оформления программы наставничества (в т.ч. разработка и утверждение положения о наставничестве в ОО)	МОУО, муниципальные методические службы с участием общеобразовательных организаций	3 квартал 2021 года	Разработано и утверждено положение о наставничестве в ОО и др. нормативно-правового оформление программы наставничества
6.	Разработка «дорожной карты» реализации программы наставничества, определение необходимого ресурсного обеспечения	МОУО, муниципальные методические службы с участием общеобразовательных организаций	3 квартал 2021 года	Разработана «дорожная карта» реализации программы наставничества, определено необходимое ресурсное обеспечение
7.	Формирование команды наставников с привлечением педагогов, студентов, представителей общественно-деловых объединений и работодателей, родительской общественности, социальных партнеров; вовлечение сотрудников органов системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, сотрудников правоохранительных органов	Муниципальные методические службы, ОО	4 квартал 2021 года	Сформированы команды наставников на основе взаимодействия с целевыми аудиториями потенциальных наставников
8.	Организация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по организации системы наставничества в ОО как	ГАОУ ДПО «ЛОИРО»	2 квартал 2021 года	Организованы курсы повышения квалификации. Обучение прошли педагогические кадры ОО: социальные педагоги, специалисты



	условие профилактики девиантного поведения			муниципальных методических служб.
9.	Развитие системы управления в ОО с использованием практик наставничества	МОУО, муниципальные методические службы с участием ОО	в течение 2022 года	Органы государственно-общественного управления, ученического самоуправления в ОО участвуют в реализации программы наставничества
<p><b>Организация эффективного взаимодействия наставников и обучающихся с девиантным поведением, способствующего формированию у детей и подростков «здоровых» моделей образа жизни, предоставляющих возможности для реализации личностного потенциала</b></p>				
10	Привлечение экспертов-психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов и др. к организации работы наставников	МОУО, муниципальные методические службы с участием ОО	В течение 2022 года	Нивелирование педагогических затруднений, возникающих в процессе реализации программы наставничества
11.	Консультации специалистов по разработке индивидуальных форматов взаимодействия в парах/группах	ГАОУ ДПО «ЛОИРО» с участием муниципальной методической службы и образовательных организаций	В течение 2022 года	Повышение результативности реализации программы наставничества
12	Организация индивидуального сопровождения обучающихся с девиантным поведением силами наставников-волонтеров, направленного на преодоление подросткового кризиса, самодентификацию подростка, формирование его жизненных ориентиров, оказание помощи в жизненном самоопределении и адаптации личности к жизни в обществе	МОУО, с участием муниципальной методической службы и ОО ГАОУ ДПО «ЛОИРО»	В течение 2021-2022 годов	Педагогическое и методическое сопровождение реализации программы наставничества
13.	Организация системной обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы,	МОУО, муниципальные методические службы с участием ОО	В течение 2021-2022 годов	Совершенствование и повышение результативности результатов реализации программы наставничества



	результатов влияния программы на наставляемых			
14	Проведение вебинаров для наставников, родительской общественности по разъяснению юридических, содержательных, организационных и других вопросов реализации программы наставничества	МОУО, муниципальные методические службы с участием ОО ГАОУ ДПО «ЛОИРО»	В течение 2022 года	Повышение правовой и педагогической культуры, а также адресности в области привлечения родительской общественности к участию в реализации программы наставничества
15	Привлечение независимых экспертов к анализу и оценке результатов наставничества, реализации программы	МОУО, муниципальные методические службы с участием ОО	В течение 2021-2021 годов	Совершенствование управленческих механизмов на основе объективных результатов реализации программы наставничества
<b>Популяризация лучшего опыта и результатов наставничества</b>				
16.	Обеспечение информационной открытости образовательной деятельности ОО в части реализации программы наставничества как условия профилактики девиантного поведения обучающихся	МОУО, муниципальные методические службы с участием ОО	В течение 2021-2022 годов	Расширение информационного пространства о деятельности ОО в части реализации программы наставничества как условия профилактики девиантного поведения обучающихся
17.	Проведение мероприятий разъяснительного и просветительского характера (лекции, семинары, квест-игры и др.) в ОО с использованием в том числе интернет-пространства	КОНПО ЛО, ГАОУ ДПО «ЛОИРО», МОУО, муниципальные методические службы с участием ОО	В течение 2021-2022 годов	Устранение правового нигилизма, пропаганда наставничества как эффективного механизма профилактики девиантного поведения обучающихся
18.	Информационное освещение в средствах массовой информации мероприятий настоящей программы	КОНПО ЛО, ГАОУ ДПО «ЛОИРО», МОУО	В течение 2021-2022 годов	Повышение открытости и эффективности мероприятий настоящей программы
19.	Мониторинг реализации программы наставничества как условия профилактики девиантного поведения обучающихся	КОНПО ЛО	3 квартал 2022 года	Определение тематического спектра реализуемых программ, направлений, целевой аудитории



20.	Изучение участия родителей (лиц их замещающих) в программе наставничества, их мнения в связи с получением подростками с девиантным поведением качественного образования, обеспечивающего индивидуально-личностное развитие и их социальную адаптацию в обществе	МОУО, муниципальные методические службы с участием ОО	Первое полугодие 2022 года	Анализ результатов реализации программы наставничества как условия профилактики девиантного поведения обучающихся на основе объективных данных их родителей (лиц их замещающих)
21.	Проведение региональной конференции о роли наставничества в профилактике девиантного поведения обучающихся	КОиПО ЛО, ГАОУ ДПО «ЛОИРО»	4 квартал 2022 года	Обобщение лучших практик реализации программы наставничества в регионе

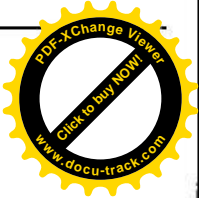
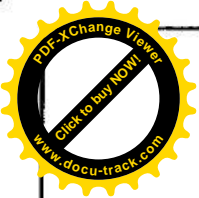
**Сокращения:**

**КОиПО ЛО** - Комитет общего и профессионального образования Ленинградской области;

**ГАОУ ДПО «ЛОИРО»** - Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Ленинградский областной институт развития образования»;

**МОУО ЛО** - Муниципальные органы управления образованием Ленинградской области;

**ОО** - образовательные организации.



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
Администрация Ленинградской области  
КОМИТЕТ  
ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

РАСПОРЯЖЕНИЕ

«16» июня 2021 года № 1716-р

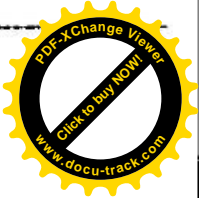
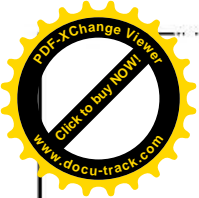
Об утверждении Примерного положения о наставниках в образовательных организациях Ленинградской области

В соответствии с программой «Наставничество в образовательных организациях как условие профилактики девиантного поведения», утвержденной распоряжением комитета общего и профессионального образования Ленинградской области от 11.06.2021 № 1706-р:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение о наставниках в образовательных организациях Ленинградской области.
2. Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на заместителя председателя комитета-начальника департамента управления в сфере общего образования и защиты прав детей.

Председатель комитета

С.В. Тарасов



УТВЕРЖДЕНО  
распоряжением комитета общего и  
профессионального образования  
Ленинградской области  
от «16» *июня* 2021 № *1716-р*

## Примерное Положение о наставниках в образовательных организациях Ленинградской области

### I. Общие положения

1. Наставник в образовательной организации Ленинградской области (далее - наставник) - гражданин Российской Федерации, достигший возраста 25 лет, способный по своим деловым и моральным качествам быть авторитетом для несовершеннолетнего, а также добровольно возлагающий на себя обязанности по воспитанию несовершеннолетнего, находящегося в социальном опасном положении или трудной жизненной ситуации.

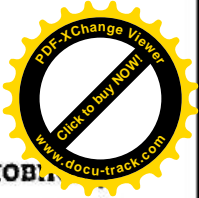
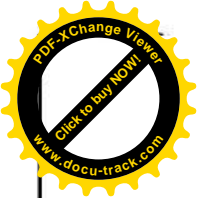
2. Наставник закрепляется за несовершеннолетним локальным нормативным актом образовательной организации из числа представителей государственной власти, органов местного самоуправления, специалистов органов и учреждений системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, представителей трудовых коллективов, общественных объединений, военнослужащих, студентов образовательных учреждений высшего профессионального образования, волонтерских движений и других граждан Российской Федерации.

3. Наставник выполняет свои обязанности на безвозмездной основе.

### II. Отбор, подбор и закрепление наставников

5. Наставниками не могут быть лица:

- 1) признанные решением суда недееспособными или ограниченно дееспособными;
- 2) лишенные решением суда родительских прав или ограниченные в родительских правах;
- 3) отстраненные от выполнения обязанностей усыновителя, опекуна (попечителя), приемного родителя, в случае ненадлежащего исполнения возложенных на них обязанностей;
- 4) не имеющие постоянного места жительства;



5) имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности.

7) привлекавшиеся к административной ответственности, предусмотренной статьями 5.35, 6.7 - 6.14, 7.27, 19.3, 19.18, 19.23, 20.1, 20.3, 20.20, 20.21, 20.22, 20.28, 20.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

6. Лицо, желающее выполнять обязанности наставника, подает в письменной форме заявление в образовательную организацию по месту жительства, заполняет анкету по прилагаемой к настоящему Положению форме.

7. Учет лиц, желающих выполнять обязанности наставника и проверка сведений, указанных в анкете, осуществляется образовательной организацией.

8. Образовательная организация:

1) с учетом личностных, возрастных и иных особенностей несовершеннолетнего осуществляет подбор наставника из числа указанных в пункте 7 настоящего Положения лиц;

Предложения о кандидатурах наставников в образовательную организацию могут вносить депутаты Законодательного собрания Ленинградской области, депутаты представительных органов муниципальных образований, руководители органов внутренних дел, иных органов и учреждений системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, трудовых коллективов и общественных организаций, а также члены родительской общественности.

2) организует собеседование с кандидатами, изъявившими желание стать наставником, при обязательном участии педагога-психолога;

3) по результатам собеседования в течение двух недель принимает решение о закреплении наставника за несовершеннолетним с учетом мнения несовершеннолетнего, достигшего возраста десяти лет, и по согласованию с его родителями (лицами, их заменяющими);

4) организует для наставников краткосрочные курсы общей информированности в области защиты и охраны прав детства.

5) выдает наставнику копию решения, памятку с правами и обязанностями наставника, а также удостоверение наставника, бланк и порядок выдачи которого утверждаются органами местного самоуправления Ленинградской области, осуществляющим управление в сфере образования;

6) сообщает по месту основной работы наставника о решении с приложением ходатайства на имя руководителя о поощрении работника, выполняющего задачи наставника в свободное от работы время;

7) сообщает родителям или иным законным представителям



PDF-XChange Viewer  
Click to buy NOW!  
www.docu-track.com

несовершеннолетнего о решении с приложением, с согласия наставника, ко анкеты, указанной в пункте 6 настоящего Положения (при отсутствии согласия - с приложением следующей информации о наставнике: фамилия, имя, отчество, контактные телефоны, место основной работы);

8) предлагает наставнику проект плана индивидуальной профилактической работы с несовершеннолетним и мероприятия по его реализации, которые после совместного обсуждения и доработки утверждаются образовательной организацией.

9. По обращению наставника образовательная организация в пределах своих полномочий организует оказание несовершеннолетнему медицинской, психолого-педагогической, социально-правовой, социально-бытовой и иных видов помощи.

10. Координацию деятельности образовательных организаций в части методического руководства работой наставников осуществляют органы местного самоуправления Ленинградской области, осуществляющие управление в сфере образования.

### III. Основные задачи наставника и категории несовершеннолетних, за которыми закрепляется наставник, права несовершеннолетнего

11. Основными задачами наставника являются:

1) участие в осуществлении мер по защите и восстановлению прав и законных интересов несовершеннолетнего в пределах своих способностей, возможностей и полномочий;

2) оказание помощи родителям или иным законным представителям в воспитании несовершеннолетнего, находящегося в социально опасном положении или в трудной жизненной ситуации;

3) проведение индивидуальной профилактической работы с несовершеннолетним в целях предупреждения его антиобщественных действий, совершения повторных общественно опасных деяний, преступлений;

4) взаимодействие с органами и учреждениями системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних по вопросам предупреждения безнадзорности, беспризорности, правонарушений и антиобщественных действий несовершеннолетнего;

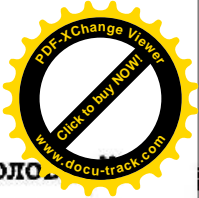
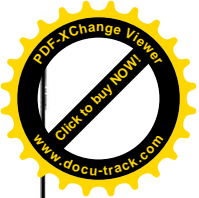
5) иные задачи, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также нормативными правовыми актами Ленинградской области.

12. Наставник может закрепляться за одним из несовершеннолетних:

1) оказавшихся в трудной жизненной ситуации;

2) содержащихся в специализированных учреждениях для несовершеннолетних, нуждающихся в социальной реабилитации;

3) употребляющих наркотические средства или психотропные вещества без назначения врача либо употребляющих одурманивающие вещества, алкогольную и спиртосодержащую продукцию, пиво и напитки, изготавливаемые на его основе;



4) совершивших общественно опасное деяние и не подлежащих уголовной ответственности в связи с недостижением возраста, с которого наступает уголовная ответственность, или вследствие отставания в психическом развитии, не связанного с психическим расстройством;

5) освобожденных от уголовной ответственности, а также условно-досрочно освобожденных от отбывания наказания, вследствие акта об амнистии, в связи с изменением обстановки либо в связи с помилованием;

6) осужденных за совершение преступления небольшой или средней тяжести и освобожденных судом от наказания с применением мер воздействия;

7) осужденных условно, осужденных к обязательным работам, исправительным работам или иным мерам наказания, не связанным с лишением свободы;

8) получивших отсрочку отбывания наказания или отсрочку исполнения приговора;

9) освобожденных из учреждений уголовно-исполнительной системы, вернувшихся из специальных учебно-воспитательных учреждений закрытого типа, если в период пребывания в указанных учреждениях допускал нарушения режима, совершал противоправные деяния, и (или) после освобождения (выпуска) находится в социально опасном положении, и (или) нуждается в социальной помощи и (или) реабилитации;

10) совершивших правонарушение, повлекшее применение меры административного взыскания, либо совершивших правонарушение до достижения возраста, с которого наступает административная ответственность;

11) систематически самовольно уходящих из семьи или образовательных либо других учреждений;

12) систематически уклоняющихся от учебы;

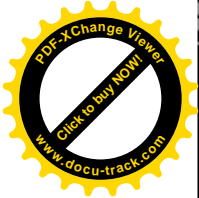
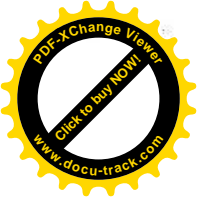
13) безнадзорных и беспризорных;

14) занимающихся бродяжничеством или попрошайничеством;

15) других несовершеннолетних, состоящих на учете в органах внутренних дел.

13. При закреплении наставника за несовершеннолетним родители или иные законные представители не освобождаются от обязанностей по воспитанию несовершеннолетнего и от ответственности за его поведение.

14. Несовершеннолетнему, в отношении которого проводится индивидуальная профилактическая работа с участием наставника, обеспечиваются права и свободы, гарантированные международными правовыми актами, Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 24 июля 1998 года № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации», Федеральным законом от 24 июня 1999 года № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних», другими законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Ленинградской области.



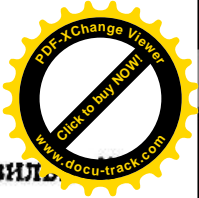
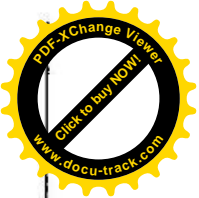
#### IV. Права и обязанности наставника

##### 15. Наставник имеет право:

- 1) посещать несовершеннолетнего по месту жительства, учебы или работы;
- 2) давать несовершеннолетнему необходимые советы по соблюдению правил поведения;
- 3) обращать внимание родителей (иных законных представителей) на ненадлежащее выполнение ими своих обязанностей по воспитанию, обучению, содержанию детей, разъяснять порядок привлечения к ответственности за невыполнение либо ненадлежащее выполнение указанных обязанностей;
- 4) вносить в образовательную организацию предложение о направлении в муниципальную комиссию по делам несовершеннолетних и защите их прав (МКДНиЗП) информации о невыполнении родителями (иными законными представителями) несовершеннолетнего своих родительских обязанностей и участвовать при рассмотрении в заседании МКДНиЗП;
- 5) содействовать несовершеннолетнему в организации занятости, досуга, дополнительного образования в свободное время, продолжении получения образования, проведении осмотра врачами-специалистами в соответствии с медицинскими рекомендациями и состоянием здоровья, получении иного медицинского обслуживания;
- 6) принимать меры по защите прав и законных интересов несовершеннолетнего;
- 7) получать в соответствии с законодательством от органов и учреждений системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних необходимую информацию о несовершеннолетнем, о его родителях (законных представителях), связанную с исполнением своих обязанностей как наставника;
- 8) обращаться в органы и учреждения системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних за необходимой помощью и содействием в реализации плана индивидуальной профилактической работы несовершеннолетнего;
- 9) участвовать по предварительному приглашению в конференциях, семинарах, курсах повышения квалификации специалистов по вопросам совершенствования системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних.

##### 16. Наставник обязан:

- 1) в пределах своих полномочий и возможностей оказывать родителям (иным законным представителям) помощь в исполнении ими обязанностей по воспитанию и обучению несовершеннолетнего;
- 2) содействовать регулярному посещению несовершеннолетним образовательной организации, а также наблюдать за его успеваемостью, поведением, в семье, на улице, в общественных местах;
- 3) оказывать при необходимости содействие несовершеннолетнему в трудоустройстве, временной занятости либо получении знаний, умений и (или) навыков в учреждениях дополнительного образования, отдыха, досуга, спорта, культуры, искусства и других учреждениях;



- 4) принимать меры к созданию надлежащих условий для правил организации учебы, труда и досуга несовершеннолетнего;
- 5) способствовать формированию у несовершеннолетнего правосознания, правовой культуры, навыков общения, поведения;
- 6) оказывать содействие в формировании у несовершеннолетнего морально-нравственных ценностей и патриотизма;
- 7) прививать несовершеннолетнему чувство ответственности перед обществом и государством;
- 8) оказывать содействие в урегулировании конфликтов, возникающих между несовершеннолетним и членами его семьи;
- 9) при необходимости информировать образовательную организацию о наличии конфликтов, разногласий, противоречий между несовершеннолетним и родителями (иными законными представителями).

#### V. Прекращение деятельности наставника, замена наставника

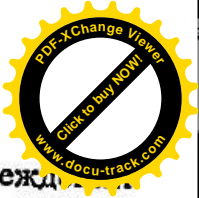
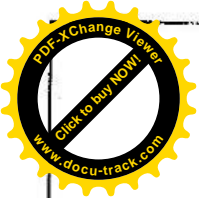
17. Наставник прекращает свою деятельность в случае:

- 1) выполнения плана индивидуальной профилактической работы несовершеннолетнего и мероприятий по его реализации;
- 2) достижения несовершеннолетним восемнадцатилетнего возраста;
- 3) изменения места жительства несовершеннолетнего;
- 4) замены другим наставником;
- 5) при снятии несовершеннолетнего с учета в органах внутренних дел;
- 6) по личной просьбе наставника, несовершеннолетнего или его родителей (лиц, их заменяющих);
- 7) привлечения наставника к уголовной ответственности за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности;
- 8) привлечение наставника к административной ответственности, предусмотренной статьями 5.35, 6.7 - 6.14, 7.27, 19.3, 19.18, 19.23, 20.1, 20.3, 20.20, 20.21, 20.22, 20.28, 20.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

18. Прекращение деятельности наставника оформляется локальным нормативным актом образовательной организации.

19. Замена наставника производится локальным нормативным актом образовательной организации:

- 1) в случае подачи по собственному желанию заявления о снятии закрепления за несовершеннолетним, поданного в образовательную организацию в письменной форме лицом, осуществляющим обязанности наставника;



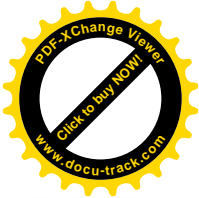
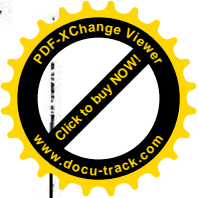
2) по результатам рассмотрения ходатайства от органов и учреждений системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, родителей (и иных законных представителей) несовершеннолетнего, за которым закреплен наставник, в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения наставником своих обязанностей;

3) в иных заслуживающих внимания образовательной организации случаях, требующих предварительного изучения и принятия соответствующего решения.

## VI. Поощрение наставников

20. Наставники, активно и добросовестно исполняющие свои обязанности, добившиеся положительных результатов в работе с несовершеннолетними, по ходатайству (представлению) образовательной организации могут поощряться органами государственной власти, органами местного самоуправления Ленинградской области, организациями (индивидуальными предпринимателями) по месту их работы или учебы.

21. Комитет общего и профессионального образования Ленинградской области может организовывать и проводить региональный конкурс, а органы местного самоуправления Ленинградской области, осуществляющие управление в сфере образования могут организовывать и проводить муниципальные конкурсы на лучшего наставника.



**Приложение 1  
к Примерному положению  
о наставниках в образовательных  
организациях Ленинградской области**

**Анкета  
для лица, желающего выполнять обязанности наставника в образовательной  
организации Ленинградской области**

\_\_\_\_\_ (наименование муниципального района, городского округа)

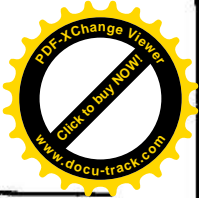
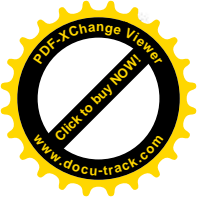
(заполняется собственноручно)

1. Фамилия \_\_\_\_\_  
Имя \_\_\_\_\_  
Отчество \_\_\_\_\_

2. Число, месяц, год рождения	
3. Образование (когда и какие учебные заведения окончил(а)). Направление подготовки или специальность по диплому. Квалификация по диплому.	
4. Были ли Вы судимы (когда и за что)	
5. Если суд лишил либо ограничивал Вас в родительских правах, то укажите месяц и год судебного решения	
6. Привлекались ли Вы к административной ответственности за административные правонарушения, не совместимые с выполнением обязанностей по воспитанию несовершеннолетних, кем и когда	

7. Выполняемая работа на момент заполнения анкеты:  
\_\_\_\_\_  
(должность, дата поступления, название организации, адрес и телефон организации)

8. Опыт работы с несовершеннолетними  
\_\_\_\_\_



---

(свои дети, законное представительство, педагогическая деятельность  
либо другое)

9. Контактные сведения (адрес регистрации, фактического проживания), номер телефона (либо иной вид связи)

---

10. Дополнительные сведения (информация, которую желаете сообщить о себе, например, участие в работе общественного объединения, послевузовское образование, ученая степень, ученое звание и др.)

---

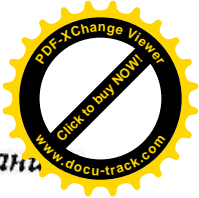
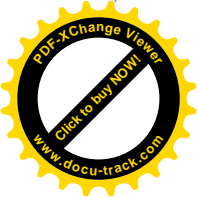
11. Мне известно, что заведомо ложные сведения, сообщенные о себе в анкете, могут повлечь отказ в назначении меня наставником.

На проведение в отношении меня проверочных мероприятий согласен(согласна).

"\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись \_\_\_\_\_

---



## МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

### «Целевая модель наставничества в образовательных организациях как условие профилактики девиантного поведения»

#### I. Концептуальные обоснования целевой модели наставничества как условия профилактики девиантного поведения

1.1. В качестве концептуального обоснования целевой модели наставничества в образовательных организациях как условия профилактики девиантного поведения выдвигаются следующие положения:

- наставничество содействует оказанию действенной эффективной помощи и поддержке дезадаптированному подростку, развитию личности, социальной интеграции в современном обществе, ответственному отношению к своей жизни;
- наставничество представляет перспективную технологию, входящую в модель комплексного решения проблем профилактики девиантного поведения, социального сиротства;
- технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение задач профилактики девиантного поведения детей и подростков.

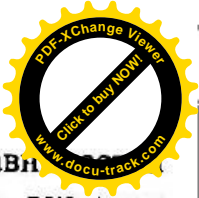
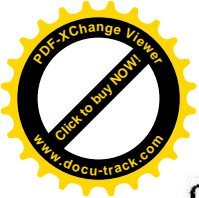
1.2. Целевая модель наставничества как условие профилактики девиантного поведения опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации и разработана с целью предоставления образовательным организациям методологических и концептуальных основ для успешной реализации программ наставничества с минимально необходимыми изменениями в связи с условиями и задачами каждой конкретной организации.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года актуализирует задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, профилактики девиантного поведения, обмена инновационным опытом, популяризации практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе посредством привлечения волонтеров-наставников.

Нормативные правовые основания такой деятельности в Российской Федерации обеспечиваются рядом документов, соответствующих требованиям международных актов, концепций, в том числе:

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





Анализ названных документов показывает, что институт наставничества отталкивается от потребностей ребенка в специальной охране и заботе, включая надлежащую правовую защиту, что предполагает равенство возможностей и выбор в сфере образования, а также доступ к качественному образованию для представителей всех социальных, этнических и религиозных групп, независимо от пола или индивидуальных особенностей.

Наставничество осуществляется в целях профилактики девиантного поведения, в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала ребенка или подростка. Нормативную правовую базу этой деятельности в нашей стране в разных сферах на федеральном уровне обеспечивают:

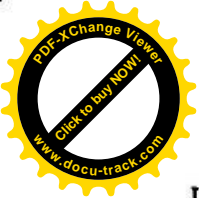
- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс российской Федерации;
- Федеральный закон от 11.08.1995 №135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
- Федеральный закон от 19.05.1995 №82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства российской Федерации от 30.07.2009 № 1054-р.

Наставническую деятельность, в том числе в образовательной среде, регламентируют:

- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол №45 от 14.05.2019);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 г. 2403-Р);
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.3. Реализация программы наставничества, в том числе, как условия профилактики девиантного поведения, наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

- *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 настав. 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;

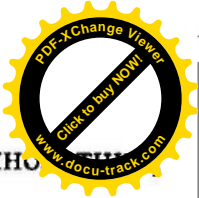
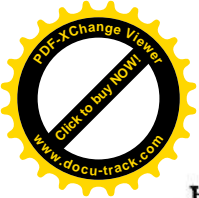
- принцип равенства признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

2. Актуальность целевой модели наставничества в образовательной организации как условия профилактики девиантного поведения

2.1. Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в образовательной организации в профилактике девиантного поведения детей и подростков представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение программ наставничества в образовательные учреждения как условия профилактики девиантного поведения обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

2.3. Программа наставничества в образовательной организации как условия профилактики девиантного поведения способствует решению следующих задач:



1. Способствовать своевременному выявлению несовершеннолетних находящихся в трудной жизненной ситуации.

2. Организовывать силами наставников индивидуальное сопровождение детей и подростков, склонных к девиантному поведению, способствовать преодолению подросткового кризиса, самоидентификации подростка, формированию его жизненных ориентиров.

3. Способствовать развитию института наставничества как эффективной технологии профилактики правонарушений несовершеннолетних.

4. Вести поиск новых идей и форм работы с молодежью, отвечающих современным запросам, реалиям сегодняшнего дня;

5. Вовлекать «трудных» подростков и детей «группы риска» в различные виды положительной деятельности;

6. Формировать у наставляемого ценностную и активную жизненную позицию наставляемого; понятие о здоровом образе жизни, учить дорожить своим здоровьем.

3. Общие требования к кадровому обеспечению реализации целевой модели наставничества в образовательной организации как условия профилактики девиантного поведения и рекомендации к структуре наставнических пар.

3.1. Кадровое обеспечение реализации наставнических программ направлено на решение следующих задач:

- реализация наставнических программ по профилактике девиантного поведения в образовательной организации;

- разработка наставнических программ по профилактике девиантного поведения в образовательной организации, в том числе краткосрочных, и обеспечение непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных и профессиональных наставнических ассоциациях и программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками;

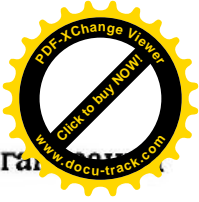
- обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ;

- вовлечение в реализацию целевой модели наставничества специалистов, имеющих высшее образование либо среднее специальное образование, соответствующих запросам наставляемых конкретной образовательной организации;

- вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей, социальных партнеров в реализацию наставнических программ конкретных образовательных организаций; вовлечение в реализацию целевой модели наставничества в образовательной организации сотрудников органов системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, сотрудников правоохранительных органов;

- вовлечение в реализацию целевой модели наставничества в образовательной организации родителей, представителей родительской общественности.

3.2. Кадровая система реализации целевой программы наставничества как условия профилактики девиантного поведения несовершеннолетних в рамках



образовательной деятельности конкретной образовательной организацией предусматривает, независимо от форм наставничества, три главные роли:

**Наставляемый** – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи выхода из трудной жизненной ситуации, 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.

3.3. Процесс реализации целевой модели наставничества в образовательной организации предполагает разработку ряда распорядительных документов:

- принятие решения о внедрении целевой модели наставничества на уровне образовательной организации;
- заседание педагогического совета;
- формирование и утверждение плана реализации программы наставничества;
- разработка и утверждение положения о наставничестве в образовательной организации;
- приказ о назначении куратора (кураторов) и ответственного должностного лица в образовательной организации;
- приказ о закреплении наставнических пар (групп).

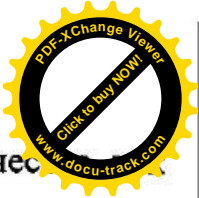
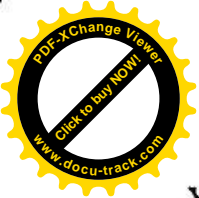
3.4. Формы наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнических пар (групп), участники которых находятся в определенных ролевых ситуациях, определяемых основной деятельностью и позицией участников.

В числе самых распространенных форм наставничества можно выделить следующие:

- ученик – ученик
- ученик – учитель
- ученик (студент) - студент
- ученик (студент) – предприниматель
- ученик – представитель органов системы профилактики (представитель правоохранительных органов)
- ученик – представитель общественной организации
- ученик – представитель родительской общественности.

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизменяемой с учетом ступени обучения (профессиональной деятельности) и первоначальных ключевых запросов трех факторов системы:

Наставляемого, наставника (и его организации, предприятия) и региональной стратегии.



4. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставнических условия профилактики девиантного поведения.

Для оценки эффективности внедрения и функционирования внутри образовательной организации целевой модели наставничества как условия профилактики девиантного поведения следует выделить ряд актуальных критериев как всех субъектов наставнической деятельности, так и самих аспектов, составляющих процесс наставничества.

4.1. В части оценки наставнической программы в образовательной организации критериями могут быть:

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программы, по которой она осуществляется;
- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модель и программу;
- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям воспитания, социализации, профилактики девиантного поведения;
- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основных направлений взаимодействия.

4.2. В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

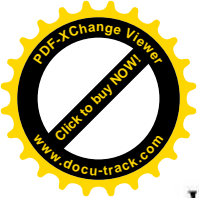
- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;
- заинтересованность и включенность родителей или лиц их заменяющих наставнической деятельностью и успехами их ребенка.

4.3. Относительно изменений в личности наставляемого участника программы в образовательной организации могут выступать:

- улучшение и положительная динамика образовательных результатов, позитивные изменения в поведении, изменение ценностных ориентаций участников – наставляемых в сторону социально-значимых;
- нормализация уровня тревожности, оптимизация процессов общего снижения уровня агрессивности;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- активность и заинтересованность наставляемого в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- повышение уровня осведомленности о различных профессиях, выбор направления профессиональной деятельности;
- степень применения наставляемым полученных от наставника знаний, умений, опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.

5. Мониторинг программы наставничества как условия профилактики девиантного поведения состоит из двух основных частей:

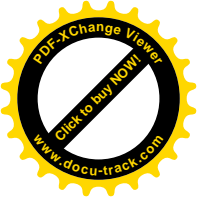
- качество реализации программы наставничества как условия профилактики девиантного поведения в образовательной организации;
- мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников-наставляемых и положительная динамика образовательных результатов, поведения.



Результатом успешности мониторинга будет аналитика реализации программы наставничества в образовательной организации как условия профилактики девиантного поведения, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения количественных и качественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожидаемыми и реальными результатами реализации программы наставничества.

Источники разработки целевой модели наставничества в образовательной организации как условия профилактики девиантного поведения:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
2. Федеральный закон "Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних" от 24 июня 1999 года № 120-ФЗ.
3. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года (утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-Р);
4. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Под общим научным руководством Н.Ю. Синягиной, д.п.н., проф. Москва. АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства». 2020 год



Приложение  
к методическим рекомендациям  
«Целевая модель наставничества в  
образовательных организациях  
как условие профилактики  
девиантного поведения»

## **Показатели эффективности внедрения модели наставничества**

Для оценки эффективности внедрения и функционирования внутри образовательных организаций разработанной целевой модели наставничества, предлагается выделить ряд наиболее важных критериев оценки как всех субъектов наставнической деятельности, так и самих аспектов, составляющих процесс наставничества.

1. В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

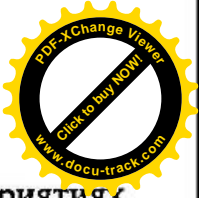
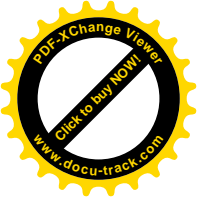
- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

2. В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;
- заинтересованность и включенность родителей или лиц их замещающих;
- уровень удовлетворенности родителей или лиц их замещающих наставнической деятельностью и успехами их ребенка.

3. Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- повышение уровня самооценки наставляемого;



- повышение уровня позитивного отношения к учебе;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- повышение уровня осведомленности о различных профессиях, выбор направления профессиональной деятельности;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.

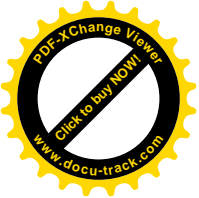
Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) качество реализации программы наставничества;
- 2) мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов.





## **Мониторинг процесса реализации программы наставничества**

### **I. Изучение (оценка) качества реализуемой программы наставничества.**

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценка) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп наставник-наставляемый. Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

### **Цели и задачи**

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на две ключевые цели:

1. Оценка качества реализуемой программы наставничества;
2. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учебного заведения и сотрудничающих с ним организаций/индивидов.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить:

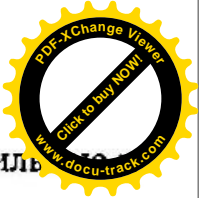
- сбор обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- контроль за процессом наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- определение условий эффективного наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия;
- анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

По результатам опросника можно использовать SWOT-анализ (Таблица 1) реализуемой программы наставничества.

Аббревиатура SWOT означает:

- S – Strengths (сильные стороны)
- W – Weaknesses (слабые стороны)
- O – Opportunities (возможности)
- T – Threats (угрозы)

SWOT-анализ — это удобная, универсальная методика, которая позволяет понять, как спланировать процесс развития программы. Он предоставляет



Информацию в виде таблицы, которая отражает 4 выделенных параметра: сильные стороны проекта, его возможности и угрозы реализации программы.

Таблица 1

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Сильные и слабые стороны – это внутренние факторы, возможности и угрозы – внешние. Внутренние факторы касаются непосредственно проекта, внешние – среды, которая его окружает.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты (см. Приложение 3, раздел 4.3.).

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

Анкета учитывает особенности требований ко всем формам наставничества и является уникальной для каждой формы.

На данном этапе выбран метод анкетирования т.к. он, с одной стороны, позволяет собрать данные в унифицированном виде, с другой – отражает субъективную оценку и пожелания каждого участника. Обусловлено это характером и формой вопросов.

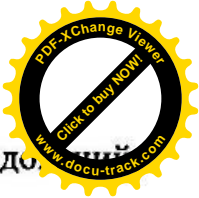
SWOT-анализ рекомендуется проводить и анализировать куратору программы.

### Ожидаемые результаты

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы.

Среди оцениваемых результатов:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем предприятий;
- процент учеников, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество выпускников средней школы или ПОО, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятия;
- количество учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- число студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления;



- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

## **II. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников и положительной динамики образовательных результатов**

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар наставник-наставляемый.

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества и второй - по итогам прохождения программы. Соответственно все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

### **Цели и задачи**

Мониторинг программы наставничества направлен на 3 ключевые цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования пар наставник-наставляемый.

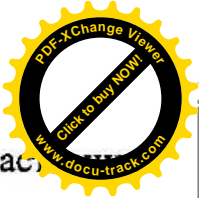
Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: взаимную заинтересованность сторон; научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника; экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника; определение условий эффективного наставничества; анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами. Сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

### **Ожидаемые результаты**

Результатом мониторинга является оценка и динамика:

- развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в



рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары наставляемый.

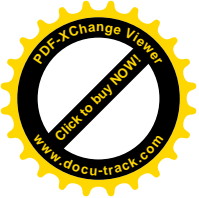
По результатам тестов будет сформирован отчет в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Проводить оценку степени включенности участников программы в ее этапы, а также уровень личной удовлетворенности программой и динамики развития различных навыков можно как с помощью материалов, предложенных в Приложении 4 (разделы 4.1. – 4.3 (краткий анализ) и раздел 4.5. (глубокий анализ).

Среди оцениваемых результатов:

- вовлеченность обучающихся в образовательный процесс;
- успеваемость обучающихся по основным предметам;
- сфера интересов обучающихся;
- ведущая ролевая модель;
- уровень сформированности гибких навыков;
- субъективное переживание счастья;
- субъективная оценка состояния здоровья;
- желание посещения школы (для обучающихся);
- уровень личностной тревожности (для обучающихся);
- понимание собственного будущего (для обучающихся);
- эмоциональное состояние при посещении школы (для обучающихся);
- желание высокой школьной успеваемости (для обучающихся);
- уровень профессионального выгорания (для педагогов);
- удовлетворенность профессией (для педагогов);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);
- успешность (для работодателей);
- ожидаемый/реальный уровень включенности (для работодателей);
- ожидаемый/реальный уровень осведомленности в профессии или организации у наставляемого (для работодателей);
- ожидаемый/реальный интеллектуальный потенциал наставляемых (для работодателей);
- ожидаемый/реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей).

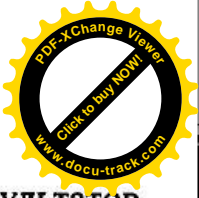
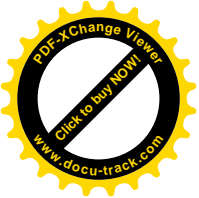
Дополнительные материалы для реализации мониторинга представлены в Приложении 3 «Вспомогательные материалы куратора для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества».



## **Вспомогательные материалы куратора для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества**

### **Оглавление**

- 4.1 Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы).  
Макеты опросных анкет для участников следующих форм наставничества:
  - 4.1.1. Форма «ученик – ученик»,
  - 4.1.2. Форма «студент – студент».
  - 4.1.3. Форма «учитель–учитель».
  - 4.1.4. Форма «студент – ученик».
  - 4.1.5. Форма «работодатель – ученик (студент)».
  - 4.1.6. Форма «специалист правоохранительных органов (специалист органов системы профилактики) – ученик (студент)»
  - 4.1.7. Форма «представитель общественной организации – ученик (студент)»
  - 4.1.7. Форма «представитель родительской общественности – ученик»
- 4.2. Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы).  
Макеты опросных анкет для участников следующих форм наставничества.
  - 4.2.1 Форма «ученик – ученик».
  - 4.2.2. Форма «студент – студент».
  - 4.2.3. Форма «учитель – учитель».
  - 4.2.4. Форма «студент – ученик».
  - 4.2.5. Форма «работодатель – ученик студент)».
  - 4.2.6. Форма «ученик (студент) – представитель органов системы профилактики (специалист правоохранительных органов)»
  - 4.2.7. Форма «представитель общественной организации – ученик (студент)»
  - 4.2.7. Форма «представитель родительской общественности – ученик»
  - 4.2.8. Форма «ученик (студент)– предприниматель»
- 4.3. Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества.
  - 4.3.1. Форма наставничестваа “ученик – ученик”.
  - 4.3.2. Форма наставничества “студент – ученик”.
  - 4.3.3. Форма наставничества “учитель – учитель”.
  - 4.3.4. Форма наставничества “работодатель – ученик (студент)”.
  - 4.3.5. Форма «ученик (студент) – представитель органов системы профилактики (специалист правоохранительных органов)»
  - 4.3.6. Форма «представитель общественной организации – ученик (студент)»
  - 4.3.7. Форма «представитель родительской общественности – ученик»
  - 4.3.8. Форма «ученик (студент)– предприниматель»



#### 4.4. Анкета куратора.

4.5. Дополнительные тестирования для оценки личностных результатов участников программы наставничества.

4.5.1. Методика выявления ролевой модели «Твоя роль в команде».

4.5.2. Методика определения самооценки, основанная на методике Дембо-Рубинштейна.

4.5.3. Методика оценки уровня развитости метанавыков.

4.5.4. Тест на личностную тревожность.

4.5.5. Методика определения ведущего предметного интереса.

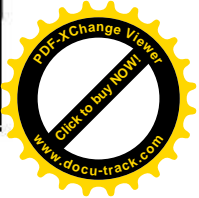
4.5.6. Оценка вовлеченности учащихся в образовательный процесс.

4.5.7. Фиксация показателей уровня успеваемости.

4.5.8. Опросник «Профессиональное выгорание» (ПВ) (русскоязычная версия Н. Водопьянова, Е. Старченкова).

4.5.9. Тестирование «икигай».

Все практические материалы Приложения 3, представленные в оглавлении, можно найти в сборнике материалов «Методология (целевая модель) 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»; стр. 205 – 267.



Приложение  
к методическим рекомендациям  
«Целевая модель наставничества в  
образовательных организациях  
как условие профилактики  
девиантного поведения»

## Методические рекомендации и материалы для куратора

### Оглавление

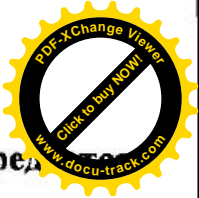
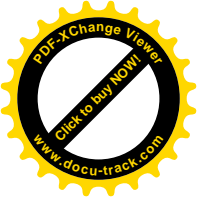
Методические рекомендации и материалы для куратора.

1. Ценности наставничества.
  - 1.1. Манифест наставника.
  - 1.2. Кодекс наставника.
  - 1.3. Руководящие принципы наставника.
  - 1.4. Качества успешных наставников.

#### 1. Ценности наставничества

##### 1.1. Манифест наставника

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
2. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.
3. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
5. Наставник предлагает свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.
6. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
7. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.
8. Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.
9. 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.
10. Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый\*
11. 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).

**1.2. Кодекс наставника**

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

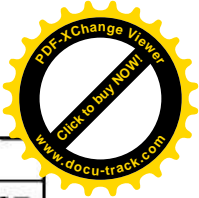
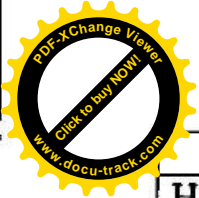
Наставничество – не решение всех проблем, стоящих перед вашим наставляемым и его/ее семьей. Суть наставничества заключается в создании и поддержании устойчивых человеческих взаимоотношений, в которых ребенок / подросток чувствует, что к нему относятся как к личности и что он имеет значение для общества.

Помните, что вы должны являться позитивным примером для подражания, другом, советником, защитником вашего наставляемого!

**1.3. 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 равнодушны	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

#### 1.4. Качества успешных наставников

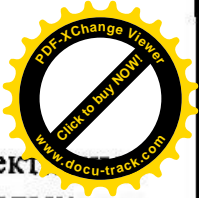
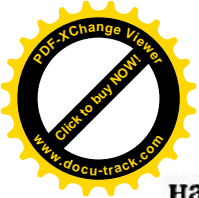
- Желание участвовать в программе по поддержке другого человека в течение длительного времени. У наставников есть искреннее желание быть частью жизни других людей, чтобы помочь им с трудными решениями, с саморазвитием и наблюдать, как они становятся лучше;

- 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 выразить 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»;

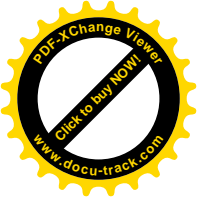
- коммуникативными способностями – говорит простым, понятным для подростка языком о сложных вещах, открыт и искренен при общении, умеет слушать и слышать собеседника;

- 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.



## В помощь наставнику

<https://yarcevo.admin-smolensk.ru/files/1108/rekomendacii-nastavnikom-v-rabote-s-podrostkami.pdf>

### Что такое «наставничество»

Наставничество - форма личного развития, которая может привести к реальным результатам.

Наставничество - волонтерский вид деятельности социально активных людей готовых понять, принять и помочь. Наставничество можно рассматривать как метод психолого- педагогического сопровождения подростков с девиантным поведением.

Метод наставничество – способ непосредственного и опосредованного личного влияния на человека (подростка).

Добровольчество существует везде, где есть люди, которые заботятся о других и о проблемах общества. Наставничество сложный процесс добровольческой (волонтерской) деятельности и может рассматриваться, как способ:

- строить социальные отношения;
- применять на практике свои моральные принципы; получать новые навыки;
- найти поддержку и друзей;
- почувствовать себя способным что-то совершить.

Наставник – это волонтер, сопровождающий любого человека, нуждающегося в помощи и поддержки, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.

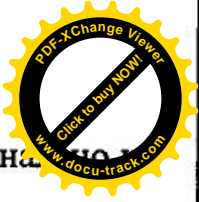
Наставник - уважаемый и авторитетный человек, способный к осуществлению связи между всеми институтами общества, помощи подростку советом и делом, содействию в решении вопросов его жизнеустройства (бытового, трудового).

При организации добровольческой службы необходимо достаточное время уделять формированию у новичков-добровольцев представлений о роли и месте добровольчества в современном обществе, определять идеологию волонтерства. Начать такую работу можно с определения самого понятия «доброволец (волонтер) наставник».

Доброволец (или волонтер) - это альтруист, который по зову сердца безвозмездно занимается социально значимой деятельностью и осознает свое значение для общества.

Доброволец - человек, который в свое свободное время делает нечто полезное для других, не получая за это для себя прибыли.

Наставники, работающие с детьми и подростками групп риска на добровольной основе (или по совместительству с имеющейся работой, учебой в университете), безусловно, мотивированы. Какова их мотивация? Они исполняют роль достаточно



тяжелую, неоплачиваемую, требующую отдачи сил, многочасовую, эмоционально-физически трудную.

### **Принципы наставничества:**

Личностный подход к подростку, реализуемый в формуле: любить, понимать, принимать, сострадать, помогать.

Системность - необходимость всестороннего анализа проблемы социальной дезадаптации подростка группы риска и применения системы мероприятий, адекватных выявленной проблематике.

Оптимистическая гипотеза - вера в подростка, опора на положительное в нем, формирование деятельностного подхода «сделай себя личностью сам».

Объективность подхода к подростку - знание многообразных аспектов жизнедеятельности школьного коллектива и каждой личности, выработка непредвзятых рекомендаций, учет возрастных особенностей личности (индивидуальных черт, склонностей, нравственной позиции).

Коммуникативность - способность к быстрому и оперативному общению, налаживанию связей и координации со всеми субъектами социально-психолого-педагогического сопровождения (администрацией школы, педагогами, наставниками, родителями, врачами, социальными педагогами, психологами, юристами, федеральными и местными властями и другими категориями) для быстрого нахождения средств социально-педагогической и других видов помощи ребенку.

Неразглашение информации о ребенке и его семье.

Уважение достоинства и культуры всех народов.

Оказание взаимной помощи, безвозмездные услуги лично, либо организованно в духе партнерства и братства.

Стимулирование чувства ответственности.

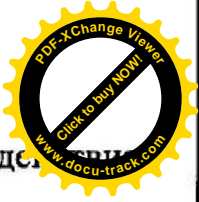
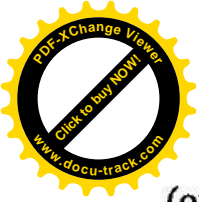
**Цель работы наставника:** Оказание социально-психолого-педагогической помощи и поддержки подростку группы риска.

К «группе риска» относят детей с различными формами психической и социальной дезадаптации, выражающейся в поведении, неадекватном формам и требованиям ближайшего окружения: семьи, детского сада, школы и т.д.

Подростки группы риска нуждаются в помощи и поддержке, им остро не хватает понимания, тепла, заботы, их мучает собственная неопределенность (неприкаянность), одиночество. Путь, ведущий к изменениям в поведении подростка, может оказаться длительным и напряженным.

### **Задачи наставника**

- Установление контакта с подростком.
- Обучение социальным и практическим навыкам подростка группы риска, необходимым для адаптации в обществе, отслеживание социальных контактов.
- Формирование ближайшего окружения.
- Помощь в получении образования.
- Развитие кругозора.
- Правовая поддержка.
- Помощь в организации досуга.



- Контроль за соблюдением принудительных мер воспитательного воздействия (ограничение пребывания на улице, обязанность учиться).

- Помощь в гражданском, личностном, профессиональном определении подростка.

- Помощь в конфликтных ситуациях в школе, на работе.

#### **Наставник может научить подростка:**

- видеть и понимать проблему;

- принимать ее;

- разрешать ее;

- осознавать неспособность справиться с ней самостоятельно и тогда обращаться за помощью.

#### **Шаги сотрудничества**

1. Наставник проясняет подростку личное восприятие своей жизненной ситуации: что ему нравится в своей жизни, что не нравится, что бы он хотел изменить.

2. Наставник интересуется планами подростка на будущее: кем бы хотел стать, какие у него мечты, каким он представляет себя через 5-10 лет.

3. Наставник предлагает свою помощь в достижении желаний подростка. Картина мира у подростка группы риска часто противоречива, необходимо указывать на эти противоречия. Наставник ориентируется на близкие цели подростка.

4. Наставнику иногда приходится самому предлагать различные варианты ближайшего будущего, основываясь на интересах подростка.

5. Наставник сам может устраивать мероприятия: организует походы в кино, в музей, театры, цирк, поход в лес и т.д. Такие мероприятия укрепят взаимоотношения, расширят кругозор подростка.

6. При появлении у подростка готовности пойти в кружок, секцию, клуб наставник помогает ему в реализации этого желания, общается с руководителем, помогает в адаптации.

7. Наставник может выступать посредником между подростком и обществом.

8. Наставник входит в контакт с семьей только при согласии подростка. Часто подростки могут решить, что контакт наставника с родителями приведет к наказанию, вызовет их гнев.

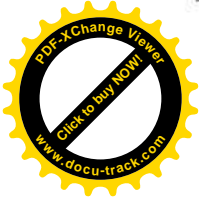
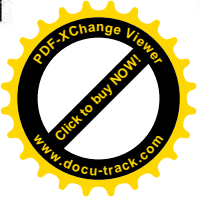
9. Наставник может привлекать подростка к организации праздников, акций, спортивных мероприятий. Все это расширяет кругозор, повышает самооценку, улучшает отношение к наставнику.

#### **Права и обязанности наставников**

- Активно поддерживайте свои ассоциации, будьте преданными их целям и осведомленными об их политике и деятельности.

- Стремитесь, в меру своих способностей и наличия свободного времени, доводить до успешного завершения, в соответствии со взятой на себя ответственностью, совместно выработанные программы.

- Сотрудничайте со своими коллегами по проекту «Наставничество» в духе взаимопонимания и взаимного уважения.



- Не уклоняйтесь от новых знаний.
- Не разглашайте конфиденциальную информацию.
- Уважайте Права Человека и основные принципы наставничества.

### **Направления работы наставника**

Профориентационная работа с подростком группы риска.

Работа с семьей подростка группы риска.

Работа с педагогическим коллективом.

Работа со сверстниками, одноклассниками.

Работа с организациями: служба занятости, КДН и ЗП, спортивные школы, учреждениями дополнительного образования

### **Методы работы наставника:**

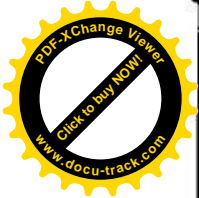
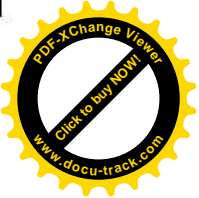
- наблюдение;
- курирование – способ сохранения и поддержания контакта наставника и подростка, контроля ситуации со стороны наставника;
- интервенция – специфический способ «вхождения» в личностное пространство для минимизации (устранения) негативной адаптации и стимулирования позитивной адаптации личности в изменяющихся ситуациях;
- коррекция – процесс исправления тех или иных нарушенных функций;
- психологическая помощь – это особая деятельность наставника, осуществляемая в процессе решения жизненно важной задачи, возникающей у подростка группы риска при непосредственном взаимодействии (с участием специалиста);
- реабилитация – это система мероприятий по восстановлению психических функций, организованная определенным образом, оптимизирующая жизнь личности в соответствии с ее потребностями и способностями;
- социально-психологическая профилактика – это предупреждение возможных негативных последствий поведения, нежелательных для обучения и развития подростков;
- социально-психологическое сопровождение – протекающий во времени процесс создания социально-психологических условий изменения;
- консультирование – превентивная, упреждающая помощь, предотвращающая развитие нежелательных осложнений.

В функциональные обязанности наставника можно включить: создание и поддержание связей между подростком группы риска, школой, семьей и местом проживания, подготовка его к интеграции в самостоятельную жизнь и поддержка подростка в его жизнеустройстве после выпуска. Наставник может выполнять функции руководителя службы сопровождения подростка группы риска, осуществлять психологическое сопровождение, оказывать помощь в ориентации в хозяйственно-бытовых вопросах, передавать подросткам умение эффективного взаимодействия со всеми службами (социальные службы, школы, специальные учебные заведения и т.п.).

### **Техники установления контакта**

#### **1. Приветствие:**

- улыбка;
- обращение по имени или по имени-отчеству;



- рукопожатие или легкий поклон;
- 2. Установление контакта глаз.
- 3. Изменение дистанции – социальной, психологической и физической:
  - встать, приветствуя собеседника, проводить к месту, где вы продолжите разговор;
  - целесообразно сесть не прямо лицом друг к другу, а под некоторым углом.

#### **Техники выравнивания напряжения**

1. Предоставление партнеру возможности выговориться.
2. Вербализация своего эмоционального состояния или состояния партнера.
3. Подчеркивание общности с партнером – сходство интересов, мнений, оценок, возраста и т.д.
4. Проявление интереса к проблемам партнера.
5. Акцентирование значимости партнера, его мнения в ваших глазах.
6. В случае вашей неправоты – немедленное признание.
7. Предложение конкретного выхода из сложившейся ситуации.
8. Обращение к фактам.

#### **Факторы, повышающие напряжение**

1. Прерывание речи партнера.
2. Принижение, негативная оценка личности партнера.
3. Подчеркивание разницы между собой и партнером.
4. Приуменьшение вклада партнера и преувеличение своей роли.
5. Резкое ускорение темпа речи, повышение голоса, его интонации.
6. Избежание пространственной близости и контакта глаз с партнером.

#### **Способы и техники ведения беседы**

а) техники, не способствующие пониманию партнера:

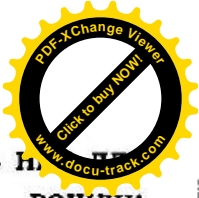
- негативная оценка – в беседе допускаются высказывания, принижающие личность партнера типа: «глупости ты говоришь» и т.д.;
- игнорирование – собеседник не принимает во внимание того, что говорит партнер, пренебрегает его высказываниями и т.д.;
- эгоцентризм – попытка найти у партнера понимание только тех проблем, которые волнуют его самого;

б) промежуточные техники:

- расспрашивание собеседника;
- замечание о ходе беседы типа: «мы ушли от темы»;
- поддакивание;

в) техники, способствующие пониманию партнера:

- вербализация;
- проговаривание, повторение высказываний партнера;
- перефразирование, повторение ключевых фраз и слов партнера в сокращенной форме в виде «Итак, ...», «Как я понял, ...»;
- развитие идеи: попытка вывести логическое следствие из высказывания «Исходя из вашего высказывания можно сделать вывод, что...», «Вы так считаете, видимо, потому, что...».



Далее определяется круг имеющихся знаний, опыта и пробелов в составлении проблемного поля обучения наставников. В него вошли: индивидуальные и групповые формы работы наставника с подопечным, работа с неблагополучной семьей, личное влияние, помощь в понимании смысла жизни и ее конструирование, насилие как социально-педагогическая проблема, методы диагностики проблем всех видов и организация социально-психолого-педагогической поддержки.

### **Правила конфиденциальности**

Информация о подростке, его семье может использоваться только в профессиональных целях. Информация эта должна использоваться только для блага подростка.

### **Основные принципы взаимодействия наставника с семьей**

При работе с семьей наставнику необходимо руководствоваться следующими правилами:

- быть уважительными к личности каждого члена семьи без исключения;
- принимать семью такой, какая она есть;
- быть доброжелательными в общении со всеми членами семьи;
- выявлять не только негативные, но и позитивные стороны внутрисемейных отношений;
- определить возможность оказания помощи через социальную сеть;

Приемлемы следующие формы и методы работы: индивидуальные беседы, консультации, как с психологом, так и с другими специалистами, посещение на дому, тренинги, психологические игры, планирование совместной деятельности.

### **Координация деятельности наставников**

Координация деятельности наставников – это функция, при которой все, вовлеченные в процесс наставники, работают для достижения общей цели; осуществляя систематический анализ проблем и ситуации, поиск необходимой информации и информирование для выбора наиболее эффективных форм работы с подростком. С одной стороны старший наставник (куратор) координирует работу наставника, с другой наставник координирует свою работу со специалистами сопровождения в школе.

Система координации специалистов в школе предполагает тесное сотрудничество и взаимодействие специалистов сопровождающих подростка группы риска: завуч по УВР, школьный психолог, социальный педагог, классный руководитель, учителя - предметники.

Включая в эту систему наставника, мы предполагаем тесное его взаимодействие с психологом, социальным педагогом и классным руководителем на этапе диагностики и планирования программы индивидуального социально-психолого-педагогического сопровождения девиантного подростка.

В период реализации программы сопровождения наставник сотрудничает с классным руководителем и родителями подростка группы риска (по возможности). Старший наставник, напрямую взаимодействует с завучем по УВР. Наставник является важным, часто связующим звеном подростка, реализующим совместную программу сопровождения.