

# Национальный проект «Образование»

К 2024 году не менее 70% обучающихся и педагогических работников общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения



# **Наставничество**

## **Перспективная образовательная технология, которая позволяет:**

- передавать знания
- формировать необходимые компетенции быстрее, чем традиционные способы

### **Задачи внедрения целевой модели наставничества**

Улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

# ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

## ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ для организации:

-создание сообществ учителей, обучающихся, родителей и благодарных выпускников, открытых к взаимодействию и изменениям,

-вовлечение участников в жизнь образовательной организации;

-большая открытость школы, преодоление герметичности образовательного процесса;

-формирование культуры наставничества, его ценностей и традиций;

-улучшение психологического климата в образовательной организации;

-повышение социального и профессионального благополучия внутри образовательного учреждения и сотрудничающего с ними социума;

-появление дополнительных возможностей и ресурсов для развития образовательной организации (инвестиции, гранты);

-формирование устойчивых связей с бизнесом, местным сообществом и с другими образовательными организациями

## **ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ для участников:**

-Преодоление профессионально-личностных кризисов.

-Самоопределение, формирование жизненных ориентиров и активной гражданской позиции.

-Получение представлений о реальном мире, о своих перспективах и способах действия.

-Повышение мотивации к достижению новых целей.

-Развитие навыков и качеств личности, необходимых для жизни.

# Термины и определения

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

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

# Формы наставничества

«ученик – ученик»



«учитель – учитель»



«работодатель – ученик»

«учитель – ученик»





# Участники программы

НАСТАВЛЯЕМЫЙ

НАСТАВНИК



# КАЖДАЯ ФОРМА ВКЛЮЧАЕТ

Цели и задачи программы

Ожидаемые результаты

Оцениваемые результаты

Портрет участников

Вариации ролевых моделей

Описание этапов наставнического взаимодействия (раскрытие целевой модели)

Область применения в рамках образовательной программы

## **УЧЕНИК-УЧЕНИК**

**Цель:** Разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

**Ролевые модели взаимодействия:**

«успевающий – неуспевающий»

«лидер – пассивный»

«равный – равному»

# УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ

**Цель:** Успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Рольевые модели взаимодействия:**

«опытный учитель – молодой специалист»,

«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»,

«педагог-новатор – консервативный педагог»,

«опытный предметник – неопытный предметник»

# РАБОТОДАТЕЛЬ-УЧЕНИК

**Цель:** Успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

**Ролевые модели взаимодействия:**

«активный профессионал – равнодушный потребитель»,

«коллега – молодой коллега»

«работодатель – будущий сотрудник»

**Руководитель образовательной организации**



## Кураторы

Координатор программы и рабочая группа внедрения программы  
(педагоги, завучи, психологи, соцработники)



## Наставники

Околошкольное сообщество:

- родители
- выпускники
- сотрудники

Местное сообщество:

- представители предприятий
- общественные организации



## Наставляемые:

Учащиеся

## Функции образовательных организаций, осуществляющих внедрение целевой модели наставничества:

разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;

реализация программ наставничества;

реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества; назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;

инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программ наставничества и предоставление этих форм в Министерство просвещения Российской Федерации;

проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества (в ведении образовательных организаций); обеспечение формирования баз данных программ

наставничества и лучших практик;



обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

## **Задачи куратора**

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;
- контроль проведения программ наставничества;
- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации



модели;

-мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

**УЧИТЕЛЬ-УЧЕНИК**

# «Расскажи – Покажи – Сделай»



**Реализация программы наставничества в образовательных организациях  
включает семь основных этапов**

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества



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

### **Задачи этапа:**

1. определить организацию, которая будет реализовывать данную программу;
2. назначить куратора и сформировать команду организаторов, контролирующих процесс;

3. фиксация задач, форм наставничества и ожидаемых результатов;
4. обеспечить нормативно-правовое оформление программы;

## **Результат- ДОРОЖНАЯ КАРТА**

**2 Этап. Формирование базы наставляемых**

### **Задачи этапа:**

- Информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы;
- Проводить мотивационные беседы с возможным приглашением потенциальных

наставников; • Организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам:

**Результат этапа** - сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе;

**3 этап. Формирование базы наставников**

**Главная задача этапа:** поиск потенциальных наставников для формирования базы. **обучающиеся,** мотивированные помочь сверстникам;

**педагоги,** заинтересованные в тиражировании личного уникального педагогического опыта;

**родители обучающихся** – участники родительских или управляющих советов с выраженной гражданской позицией.

**База наставников-выпускников;**

**База наставников-сотрудников;**

**База наставников- предпринимателей, общественных деятелей, участников социальных проектов.**

**4 Этап. Отбор и обучение наставников**

**Важные критерии отбора наставника:**

- профессиональный опыт;
- развитые компетенции, сильные стороны;
- развитые навыки коммуникации;
- ресурс времени;
- положительный жизненный, профессиональный опыт;
- соответствие запросам наставляемых;



- активная гражданская позиция; мотивация.



## **5 этап. Формирование наставнических пар или групп**

Основные инструменты формирования наставнических пар/групп:

- групповая встреча наставника и наставляемых;

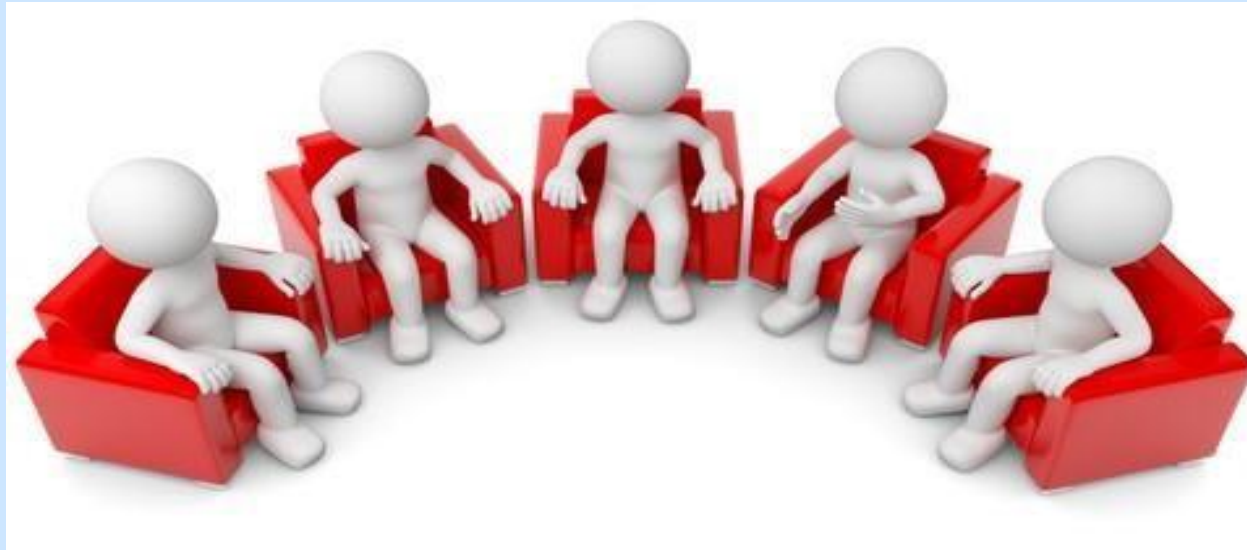
- дистанционное анкетирование и механическая обработка данных.



## **6 Этап. Организация работы наставнических пар/групп**

### **Обязательные образовательные процедуры:**

- предварительный анализ сильных сторон участников;
- определение приоритетных целей, задач развития, наставляемого и общих задач пары/группы;
- предоставление наставникам методических рекомендаций, дополнительных материалов;
- организационный контроль, сбор обратной связи и фиксация промежуточных результатов.



## **7 этап. Завершение программы наставничества**

### **Основные задачи этапа:**

- представление результатов работы конкретной пары/группы;
- сбор обратной связи от участников;

- организация и проведение финального мероприятия;
- награждение лучших наставнических пар/групп;
- тиражирование результатов в медиа;
- формирование успешных кейсов, практик для дальнейшей работы

