



"Амурский областной  
институт развития образования"

ЦНПМ

# Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях

# ОРИЕНТИРЫ

## Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. № 204

*"О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года"*

**"К 2024 году необходимо обеспечить решение следующих задач: ... создание условий для развития наставничества ..." (пункт 5)**

## Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 г. № Р-145

*"Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность ..."*

## Приказ Министерства образования и науки Амурской области от 28.05.2020

*"О внедрении целевой модели наставничества в образовательные организации"*

**"Установить срок внедрения целевой модели наставничества в образовательные организации Амурской области с 01.06.2020 по 01.09.2024" (пункт 2)**

## Письмо Министерства Просвещения России и Общероссийского профсоюза образования от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08

*«Об учете и использовании в работе методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»*

**"Срок внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Российской Федерации – конец 2022 года"**

## Указ Президента РФ от 27.07.2022 № 401

*«О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»*

**"Провести в 2023 году в Российской Федерации Год педагога и наставника"**

## **НАСТАВНИЧЕСТВО -**

**перспективная образовательная технология,  
позволяющая передавать знания и формировать  
необходимые навыки и осознанность**

**БЫСТРЕЕ, ЧЕМ ТРАДИЦИОННЫЕ СПОСОБЫ**

**ВАЖНО ПОНИМАТЬ!**

**НАСТАВНИЧЕСТВО**

**ЭТО НЕ ЦЕЛЬ, А**

**СРЕДСТВО**

# УНИВЕРСАЛЬНОСТЬ ТЕХНОЛОГИИ



# КАКИЕ ПРОЦЕССЫ СОПРОВОЖДАЕТ НАСТАВНИК?

Типы базового процесса	Варианты институционализации наставничества
Личностное развитие	Коуч, тьютор
Физическое и эмоционально-психологическое развитие	Тренер, психолог
Социализация, адаптация	Ментор
Социальное и образовательное самоопределение	Тьютор
Профессиональное самоопределение, идентификация	Ментор, психолог-профконсультант
Профессиональная адаптация, профессиональное развитие, карьерный рост	Ментор

# ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА



## Фасилитация

Направлена на организацию группового обсуждения



## Модерация

Направлена организацию эффективной групповой коммуникации



## Супервизия

Направлена на совершенствование содержания профессиональной деятельности



## Коучинг

Направлен на активизацию процессов саморазвития и самообучения



## Тьюторство

Направлено на выявление и развитие мотивов обучения, формирование ИОМ



## Психология



беседа,  
групповая рефлексия,  
«включенное  
наблюдение»

## Андрагогика



нетворкинг,  
"личный пример"

Заимствование  
приёмов и  
методов из...

## Социальная работа



социометрия,  
специальные ситуации  
(развивающие, деятельностные,  
коммуникативные, проблемные,  
конфликтные)

## Профконсультирование

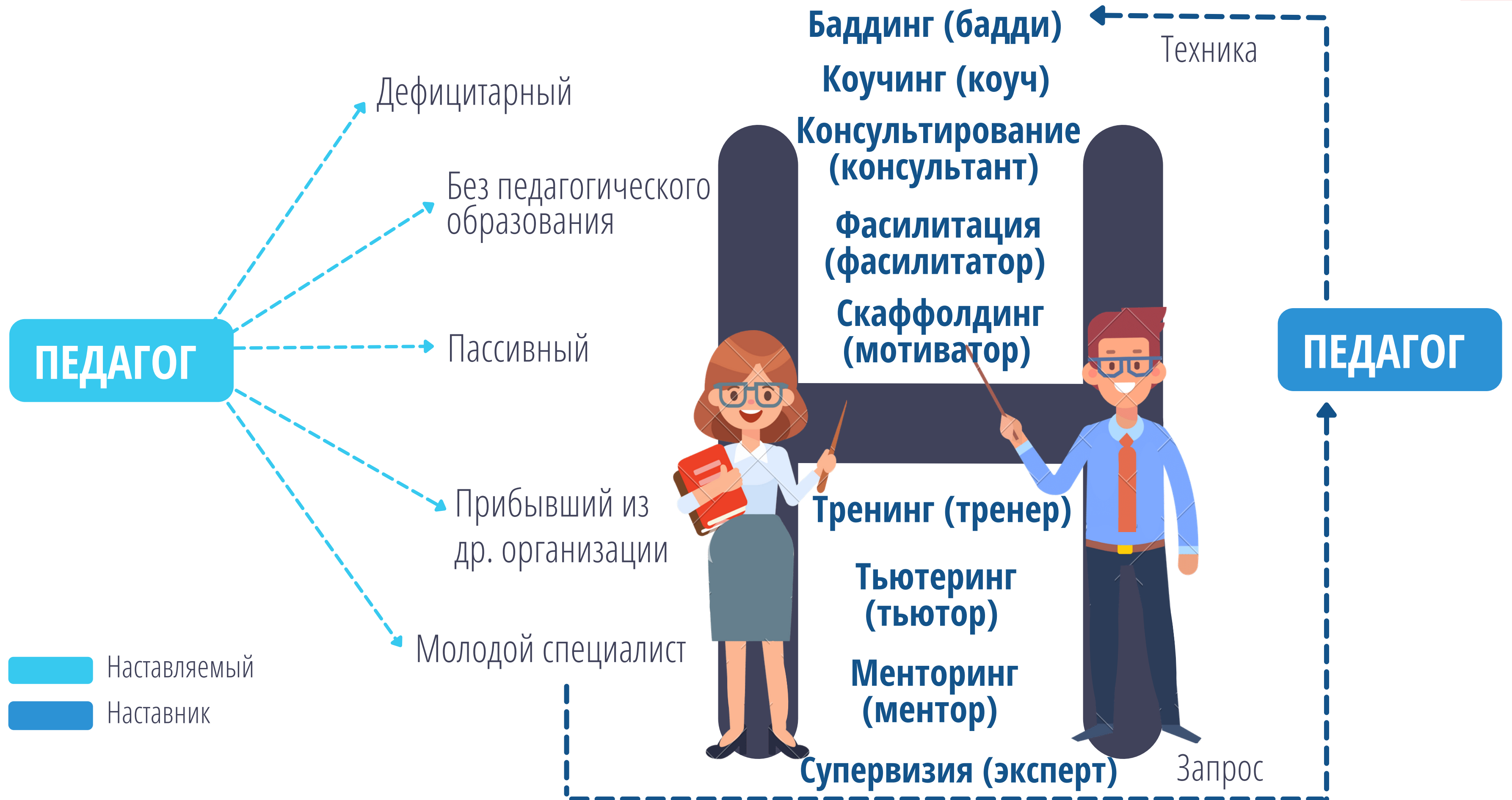


анкетирование,  
анализ деятельности,  
консультирование

# ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА



# ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

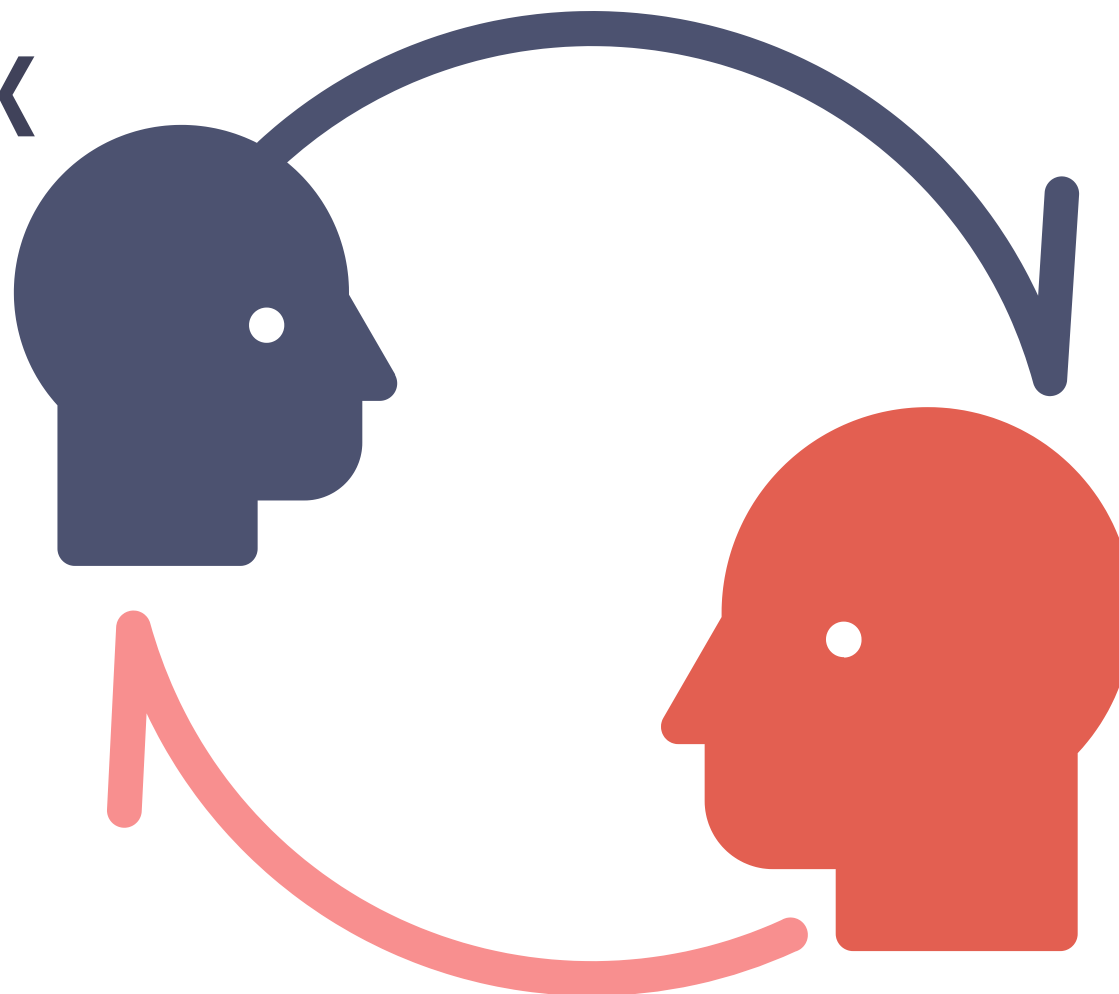


# СУБЪЕКТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА

## ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

### НАСТАВНИК

Обеспечивает адаптацию и **индивидуальную траекторию** профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений



### КУРАТОР



### НАСТАВЛЯЕМЫЙ

Участствует в персонализированной программе наставничества, взаимодействует с наставником, при его помощи приобретает новый опыт, развивает необходимые компетенции

# СИСТЕМА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА

## МОДЕЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ в форме наставничества «педагог - педагог»

1

### «Опытный педагог – молодой специалист»

- классический вариант поддержки
- для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.)

2

### «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»

- психологическая и личностная поддержка педагога
- выстраивании коммуникации и социального взаимодействия

3

### «Педагог-новатор – консервативный педагог»

- взаимодействие, при котором педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями

4

### «Опытный предметник – неопытный предметник»

- методическая поддержка по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.)

# ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО. ПРОБЛЕМНОЕ ПОЛЕ

1

## ПРОБЛЕМЫ МОЛОДОГО (ВНОВЬ ПРИШЕДШЕГО) СПЕЦИАЛИСТА

Трудности в период профессиональной адаптации, связанные с отсутствием достаточного уровня сформированности компетентностей:



ПРЕДМЕТНЫЕ



ПСИХОЛОГО-  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ



МЕТОДИЧЕСКИЕ



КОММУНИКАТИВНЫЕ

2

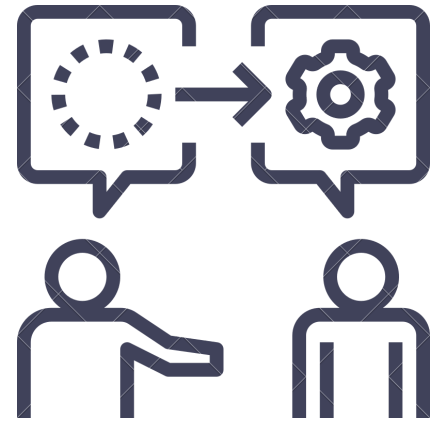
## ПРОБЛЕМЫ РЕГИОНАЛЬНОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УРОВНЕЙ

Трудовая неустроенность молодых специалистов и выпускников, влекущая за собой нехватку педагогических кадров в ОО

Отсутствие эффективных и быстрых механизмов обновления компетентностей, умений педагогических кадров

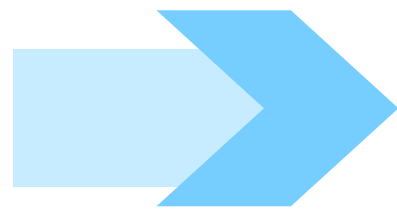
# НАСТАВНИК. УНИВЕРСАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ





## **МЕТОДОЛОГИЯ (ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА)**

---



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



# ВЫДЕРЖКИ ИЗ МЕТОДИЧЕСКИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ

**Персонализированная программа наставничества (ППН)** – это краткосрочная программа (от 3 месяцев до 1 года, при необходимости может быть продлена), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

**Реализуется в образовательной организации.**

**Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого (ИОМ)** – это долгосрочная (4-5 лет) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.

## Взаимосвязь с другими документами организации



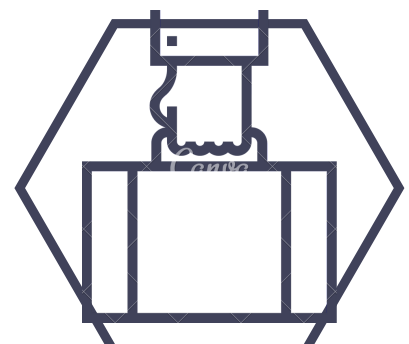
**Реализуемые проекты в ОО**



**Программа стратегического развития ОО**



**Развитие волонтерского движения**



**Реализация региональных проектов нацпроекта «Образование»**

# ПРИЗНАКИ НАСТАВНИЧЕСКИХ ПРАКТИК

1

**Наличие наставнической пары** (наставник-наставляемый либо наставник-команда)

2

Возможность четко сформулировать **результат программы** (количественный и качественный)

3

Организация деятельности сопровождаемого и **совместное обсуждение**, осмысление полученного **опыта**

4

**Формирование метакомпетенции** в процессе реализации программы наставничества

5

Мероприятие имеет определенный **временной отрезок**

6

**Устранение дефицита** (социального, образовательного, личностного и т. п.)

# ПОНЯТИЕ МЕТАКОМПЕТЕНЦИЙ

РАЗВИТИЕ,  
ПОЗВОЛЯЮЩЕЕ  
**ПОРОЖДАТЬ НОВОЕ**  
ЗНАНИЕ И УПРАВЛЯТЬ  
СВОИМИ ЗНАНИЯМИ

СУЩНОСТЬ

ОСОБЕННОСТЬ

**ГЕНЕРИРУЮЩАЯ**  
СПОСОБНОСТЬ

ГОТОВНОСТЬ К  
**НЕПРЕРЫВНОМУ**  
ОБУЧЕНИЮ,  
**ПЕРЕНОСУ** УМЕНИЙ,  
**НА НОВЫЕ** ОБЪЕКТЫ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

РАСШИРЕН  
НЫЙ  
СМЫСЛ

ПРИМЕРЫ

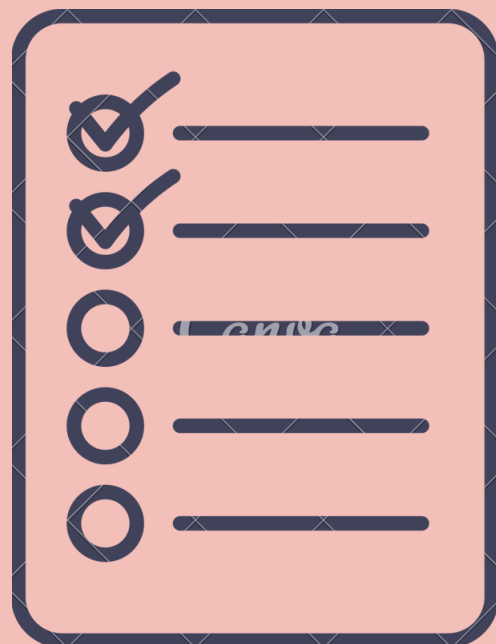
ОСОЗНАННОСТЬ,  
ПЛАНИРОВАНИЕ,  
ЛИЧНАЯ ПРОДУКТИВНОСТЬ,  
КОММУНИКАЦИЯ, КРИТИЧЕСКОЕ  
МЫШЛЕНИЕ И ОЦЕНКА,  
ОБУЧАЕМОСТЬ И АДАПТИВНОСТЬ,  
ПРОАКТИВНОСТЬ

# КЛЮЧЕВЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ

**КАК**  
проектировать

**ЧЕМ**  
наполнять

**КОГО**  
подключать



Какова структура программы?



**Введение в программу/  
пояснительная записка**



**Механизм управления  
программой**

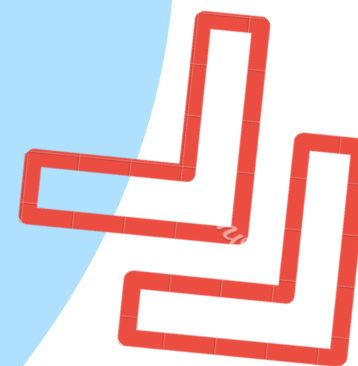


**Показатели, критерии  
оценки результативности**

## Как сформулировать актуальность и практическую значимость программы?



- ✓ Определить круг различных проблем и задач, систематически находящихся в "поле зрения" администрации и коллектива
- ✓ Выбрать те, которые могут быть решены через технологии наставничества



**основание** для формулирования **критериев** и **показателей** реализации ПН

**Надо ли в программе указывать другие документы ОО?**



**Указываем только те, которые соотносятся с содержанием ПН и которые она дополняет своим содержанием**

**Программа развития, ООП, программа воспитания и др.**



# КЛЮЧЕВЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ

Формулирование целей и задач. Что заявить в качестве "генеральной" цели?

- ✓ п. 1.2 Методологии (целевой модели) наставничества
- +
- ✓ цели для конкретной ОО



Какие задачи указывать в тексте программы?



- ✓ п. 1.3 Методологии (целевой модели) наставничества
- +
- ✓ Задачи в отношении:
  - этапов реализации программы
  - ресурсов для реализации ПН
  - механизмов управления ПН
  - процесса контроля и оценки результатов

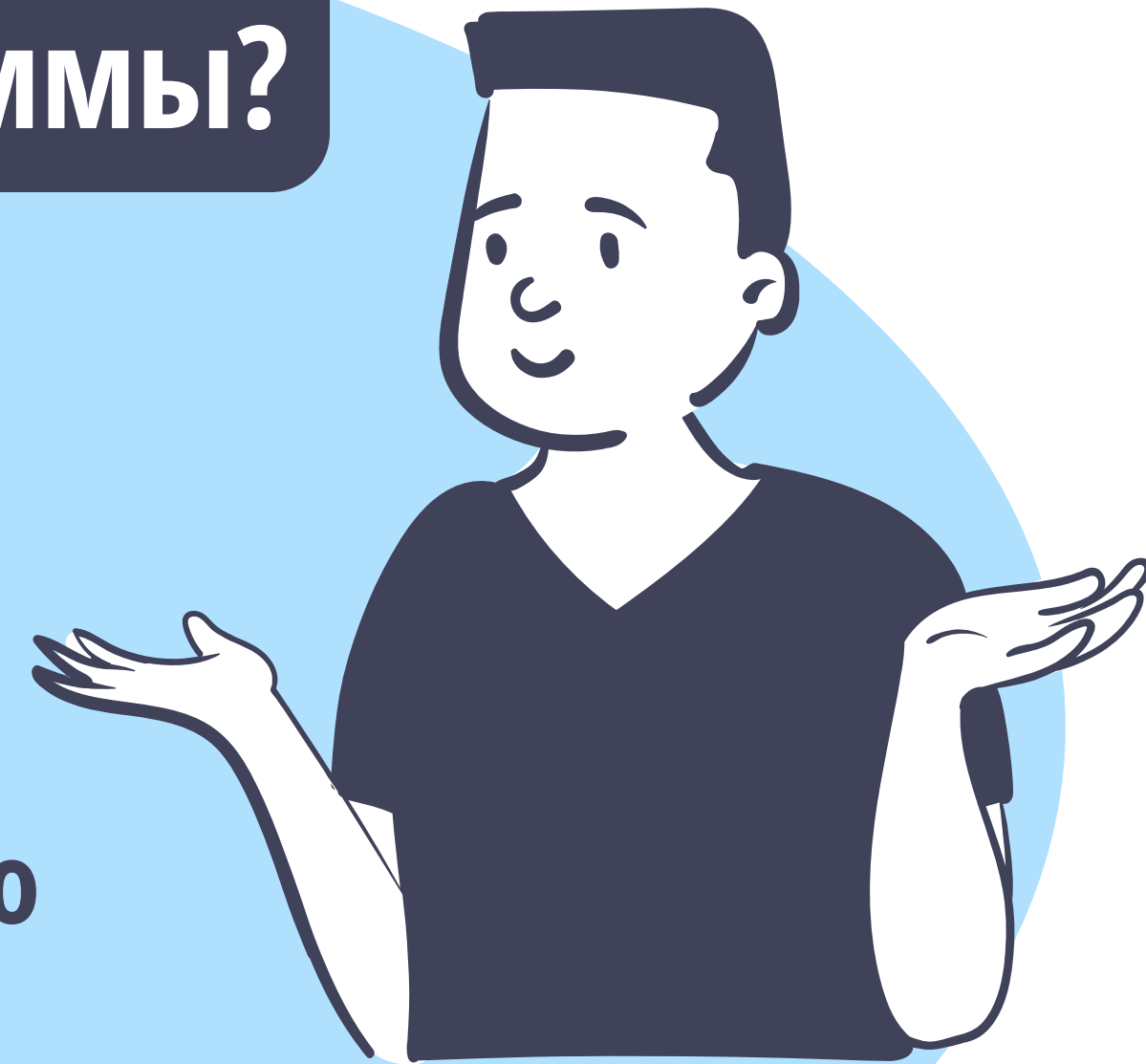
Что именно будет признаваться результатом действия программы?

✓ **Качественные результаты:**

- создание собственного проекта/продукта
- создание и публикация кейсов
- проектная технология
- положительные итоги квалификационного тестирования, практик, стажировок

✓ **Количественные результаты:**

- появление и продвижение наставников
- удовлетворение запросов наставляемых



# ПРИМЕРНЫЕ СТРУКТУРНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ПН

- ✓ **Общие положения** (цели, задачи наставничества в избранной форме, с уточнением специфики (сути) устраняемого «дефицита»)
- ✓ **Права и обязанности участников программы наставничества** (наставника, наставляемого, куратора в случае необходимости)
- ✓ **Нормативные требования** к результату наставничества и предполагаемые результаты реализации разрабатываемой программы наставничества
- ✓ **План взаимодействия** пары наставник-наставляемый
- ✓ **Перечень мероприятий**, поддерживающих реализацию программы наставничества
- ✓ **Перечень документов**, регламентирующих реализацию программы наставничества

# НАПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА

## ИДЕЯ 1

### ВЫБОР ПРОФЕССИИ

профессиональное самоопределение, **формы взаимодействия** студент-ученик, работодатель-ученик

## ИДЕЯ 2

### РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСТВА

более активным участником жизни ОО, **формы взаимодействия** студент-ученик, ученик-ученик, студент-студент

## ИДЕЯ 4

### ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА

педагогическое наставничество, педагог-педагог

## ИДЕЯ 3

### ДОСТИЖЕНИЕ ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ

**формы взаимодействия** студент-ученик, работодатель-ученик, ученик-ученик, студент-студент

## ИДЕЯ 5

### АДАПТАЦИЯ В КОЛЛЕКТИВЕ

**формы взаимодействия** ученик-ученик, работодатель-студент, педагог-педагог

## ИДЕЯ 6

### СОЗДАНИЕ ПРОЕКТОВ

наставник проекта, **формы взаимодействия** студент-ученик, ученик-ученик, работодатель/специалист-ученик

# ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ






# ЭТАП 1. ПОДГОТОВКА УСЛОВИЙ ДЛЯ ЗАПУСКА ПРОГРАММЫ

## РЕЗУЛЬТАТЫ ЭТАПА

- ✓ Создана **рабочая группа** - команда единомышленников, которые будут внедрять программу в ОО
- ✓ Разработана **дорожная карта** внедрения программы в организации
- ✓ Наличие **нормативно-правовой базы** для внедрения программы (Приказ, Положение о программе наставничества)

# ЭТАП 2. ФОРМИРОВАНИЕ БАЗЫ НАСТАВЛЯЕМЫХ

## РЕЗУЛЬТАТЫ ЭТАПА

-  Составлен **список наставляемых**
-  Наставляемыми **осознаны текущие проблемы** и возможности наставничества для их решения
-  Сформирован **собственный запрос** на наставничество



# ЭТАП 3. ФОРМИРОВАНИЕ БАЗЫ НАСТАВНИКОВ

## РЕЗУЛЬТАТЫ ЭТАПА

- ✓ Сформированный **список наставников**

## ЗАДАЧИ ЭТАПА

- ✓ Сформировать базу **потенциальных** наставников
- ✓ Провести встречу с потенциальными наставниками, **ознакомить** их с **ценностями** и **возможностями** наставничества
- ✓ Помочь наставнику составить "**Резюме наставника**"

# ЭТАП 4. ОТБОР И ОБУЧЕНИЕ НАСТАВНИКОВ

## РЕЗУЛЬТАТЫ ЭТАПА

- ✓ **Список отобранных и обученных наставников**, добровольно желающих участвовать в процессе наставничества, и обладающих необходимыми для этого качествами и знаниями

## ОБУЧЕНИЕ НАСТАВНИКОВ. КЛЮЧЕВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ

- ✓ Самоанализ и навыки самопрезентации
- ✓ Обучение эффективным коммуникациям
- ✓ Разбор этапов реализации цикла наставнического взаимодействия

# ЭТАП 5. ФОРМИРОВАНИЕ НАСТАВНИЧЕСКИХ ПАР/ГРУПП

## РЕЗУЛЬТАТЫ ЭТАПА

- ✓ Список сформированных наставнических пар, желающих работать вместе

## ЗАДАЧИ ЭТАПА

- ✓ Групповая встреча с **индивидуальным выбором** наставляемого и последующим (не)согласованием наставника
- ✓ **Анкетирование** и обработка данных с выявлением совпадений и пересечений возможностей/запросов
- ✓ **Индивидуальные встречи** наставляемого и наставника ("химия")

# ЭТАП 6. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ НАСТАВНИЧЕСКИХ ПАР/ГРУПП

## РЕЗУЛЬТАТЫ ЭТАПА

## Индивидуальная программа развития

- ✓ Наставнические пары, закончившие весь цикл наставнической работы и достигшие поставленной цели

## ЗАДАЧИ КУРАТОРА

- ✓ Организационный **контроль**
- ✓ Сбор **обратной связи**
- ✓ Фиксация **промежуточных результатов**
- ✓ **Поддержка** наставника и **супервизия** его работы

# ЭТАП 7. ЗАВЕРШЕНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА

## РЕЗУЛЬТАТЫ ЭТАПА

- ✓ Проведен **мониторинг** процесса реализации программы наставничества и мониторинг влияния программы на всех участников
- ✓ Разработаны **рекомендации для корректировки** стратегии реализации следующих программ
- ✓ **Упаковка** программы в кейс
- ✓ Проведено **финальное мероприятие** для привлечения внимания и дополнительной мотивации