

# **Целевая модель наставничества: формы взаимодействия и этапы реализации программы**

Зотов Алексей Сергеевич  
руководитель Регионального центра наставничества

# Национальный проект «Образование» Трансформация в сфере образования

к 2024 году

не менее 70%

обучающихся и педагогических работников общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения



# Целевая модель наставничества

- это системный проект, позволяющий определить реальный план действий, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Цель** - создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

# ***Наставничество -***

перспективная образовательная технология, которая  
позволяет:

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

# **Задачи, которые помогает решать технология наставничества:**

- улучшение качества подготовки новых и опытных сотрудников;**
- быстрое освоение корпоративной культуры;**
- внедрение корпоративных стандартов и обеспечение их преемственности;**
- предоставление наставникам возможностей карьерного роста;**
- снижение «текучести» персонала;**
- формирование сплоченного грамотного коллектива;**
- рост производительности труда.**

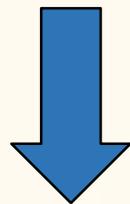
# Перспективные направления развития института наставничества в сфере образования:

- развитие талантов;
- профориентация;
- профессиональная подготовка;
- учебная мотивация;
- поддержка в инклюзивном образовании;
- реализация индивидуальных образовательных планов.

# В структуру управления процессом внедрения и реализации целевой модели наставничества в образовательные организации входят:

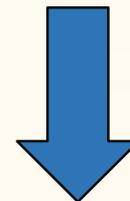
- Управление образования и науки области;
- Региональный наставнический центр;
- органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования;
- общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации, организации дополнительного образования, осуществляющие реализацию программ наставничества;
- промышленные и иные предприятия, организации, индивидуальные предприниматели, реализующие партнерские соглашения с организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

# ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА



## НАСТАВНИК

- участник программы;
- **опыт** в достижении личностного и профессионального результатов ;
- **готовый поделиться** этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов **самореализации и самосовершенствования** наставляемого.



## НАСТАВЛЯЕМЫЙ

- участник программы;
- при помощи и поддержки наставника **решает** конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи;
- **приобретает** новый **опыт** и развивает новые навыки и **компетенции** .

# Форма наставничества

– это способ организации работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.



«ученик – ученик»  
«учитель – учитель»  
«студент – ученик»  
«работодатель – ученик»  
«работодатель – студент»

# УЧЕНИК - УЧЕНИК

## НАСТАВНИК

- уверенный в себе
- коммуникабельный
- ответственный
- лидер
- компетентный (знает нормативно - правовую базу образовательной организации, традиции и неформальные правила)

Получает

- признание заслуг и повышение статуса
- репутация и доверие сверстников
- систематизация имеющегося опыта
- возможность увидеть новые (пути решения задач) «горизонты» для саморазвития

Даёт

- помощь
- поддержку
- развитие навыков, умений, компетенций
- уверенность, позитив
- сопричастность к коллективу
- обратная связь

## Как сформировать пару:

- анкетирование
- психологическое тестирование на совместимость работы в паре
- личные встречи

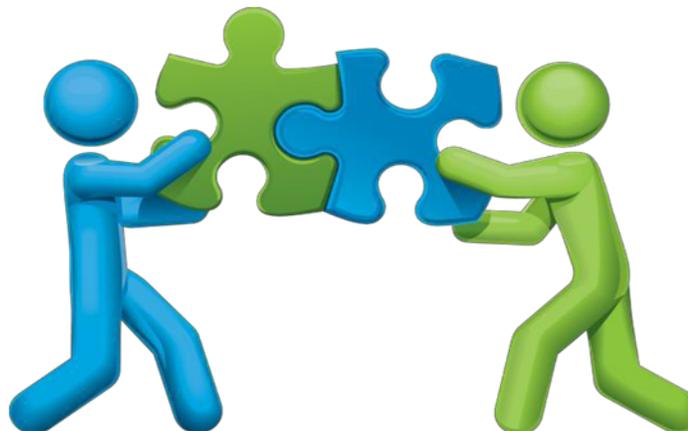
Режим взаимодействия – внеурочный

## НАСТАВЛЯЕМЫЙ

- не адаптированный к социуму
- низкая успеваемость
- подавленность
- нерешительность

Получает

- статусность
- успеваемость
- стимул к всестороннему развитию
- положительное психоэмоциональное состояние



# УЧИТЕЛЬ -УЧИТЕЛЬ

## НАСТАВНИК

## НАСТАВЛЯЕМЫЙ

- компетентный
- опытный
- профессионал
- мотивированный
- открытый
- лидер

Как сформировать пару:

- анкетирование
- психологическое тестирование на совместимость работы в паре
- личные встречи

- дезадаптированный
- неуверенный в себе
- испытывает трудности в общении

Режим взаимодействия –практико-ориентированный

Получает

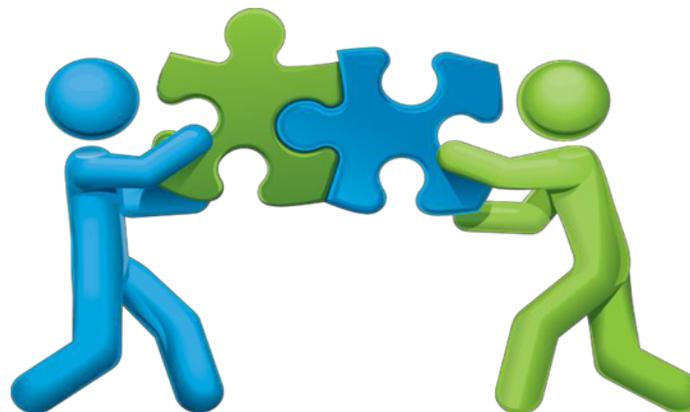
Даёт

Получает

- статусность
- уважение
- систематизацию имеющегося опыта
- возможность увидеть новые пути решения задач

- знания, опыт
- помощь, поддержку
- уверенность, позитив
- обратную связь (фидбэк)
- сопричастность к коллективу

- заинтересованный в своей деятельности
- уверенный
- компетентный профессионально пригодный
- траектория профессионального развития



# СТУДЕНТ-УЧЕНИК

## НАСТАВНИК

## НАСТАВЛЯЕМЫЙ

- активный
- компетентный
- мотивированный
- ответственный
- коммуникабельный
- образованный

### Как сформировать пару:

- анкетирование
- психологическое тестирование на совместимость работы в паре
- личные встречи

- дезадаптированный
- проблемы успеваемостью
- дезориентированный

Режим взаимодействия -  
внеурочный, дистанционный

Получает

Дает

Получает

- статусность
- уважение
- расширение кругозора
- саморазвитие
- возможность увидеть новые пути решения задач

- знания, умения,
- компетенции
- помощь, поддержку
- Уверенность, позитив
- обратная связь (фидбэк)
- целеполагание

- адаптированный
- появилась дальновидность (понимание будущего)
- с положительным психоэмоциональным состоянием



# РАБОТОДАТЕЛЬ - УЧЕНИК

## НАСТАВНИК

## НАСТАВЛЯЕМЫЙ

- статусный
- компетентный
- профессионал
- опытный

Как сформировать пару:

- анкетирование
- психологическое тестирование на совместимость работы в паре
- личные встречи

- дезадаптированный
- обладает низкой успеваемостью
- не мотивирован на будущее
- дезориентированный

Режим взаимодействия -  
внеурочный, дистанционный,  
практико-ориентированный

Получает

Даёт

Получает

- мотивированность
- статусность
- саморазвитие
- систематизацию имеющегося опыта
- возможность увидеть новые пути решения задач

- знания, умения навыки в определенной области
- компетенцию
- обратную связь (фидбэк)
- мотивацию («залог» на будущее)
- уверенность в себе



- успеваемость
- стимул к личностному и профессиональному росту
- положительное психоэмоциональное состояние
- включение в социум

# РАБОТОДАТЕЛЬ - СТУДЕНТ

## НАСТАВНИК

## НАСТАВЛЯЕМЫЙ

- статусный
- компетентный
- профессионал
- опытный
- заинтересован в преемственности

Как сформировать пару:

- анкетирование
- психологическое тестирование на совместимость работы в паре
- личные встречи

- не мотивирован на будущее
- не осведомлен о своей профессиональной пригодности
- дезориентирован

Режим взаимодействия –  
внеурочный, дистанционный,  
практико-ориентированный

Получает

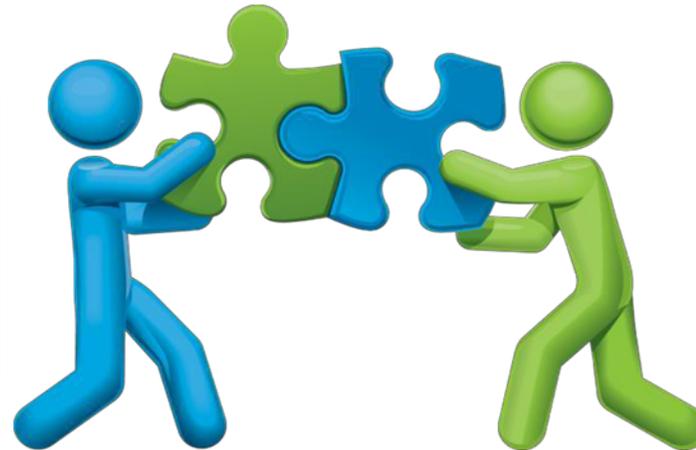
Даёт

Получает

- мотивированность
- саморазвитие
- систематизацию имеющегося опыта
- возможность увидеть новые пути решения задач

- знания, умения, навыки в определенной области
- компетенцию
- обратную связь (фидбэк)
- мотивацию («залог» на будущее)
- уверенность в себе
- перспектива
- трудоустройства

- профессионально ориентирован
- сформировано целеполагание
- перспектива
- трудоустройства



# ВНЕШНИЙ КОНТУР ПРОГРАММЫ



- ИНФОРМАЦИОННАЯ ПОДДЕРЖКА
- ФИНАНСОВЫЕ И ИНЫЕ РЕСУРСЫ
- ПРИВЛЕЧЕНИЕ ВНЕШНИЙ ЭКСПЕРТОВ

# ВНУТРЕННИЙ КОНТУР ПРОГРАММЫ



- ИНФОРМИРОВАНИЕ КОЛЛЕКТИВА И СБОР ДАННЫХ
- ОРГАНИЗАЦИЯ ХОДА ПРОГРАММЫ
- МЕТОДИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА
- ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ

# Этапы реализации целевой модели

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

- определить **организацию**, которая будет реализовывать данную программу;
- назначить **куратора** и сформировать **команду** организаторов, контролирующую процесс;
- фиксация **задач, форм** наставничества и ожидаемых **результатов**;
- обеспечить **нормативно-правовое оформление** программы;



Результат- ДОРОЖНАЯ КАРТА

## 2 Этап. Формирование базы наставляемых

- **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.



## 3 этап. Формирование базы наставников

- 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.

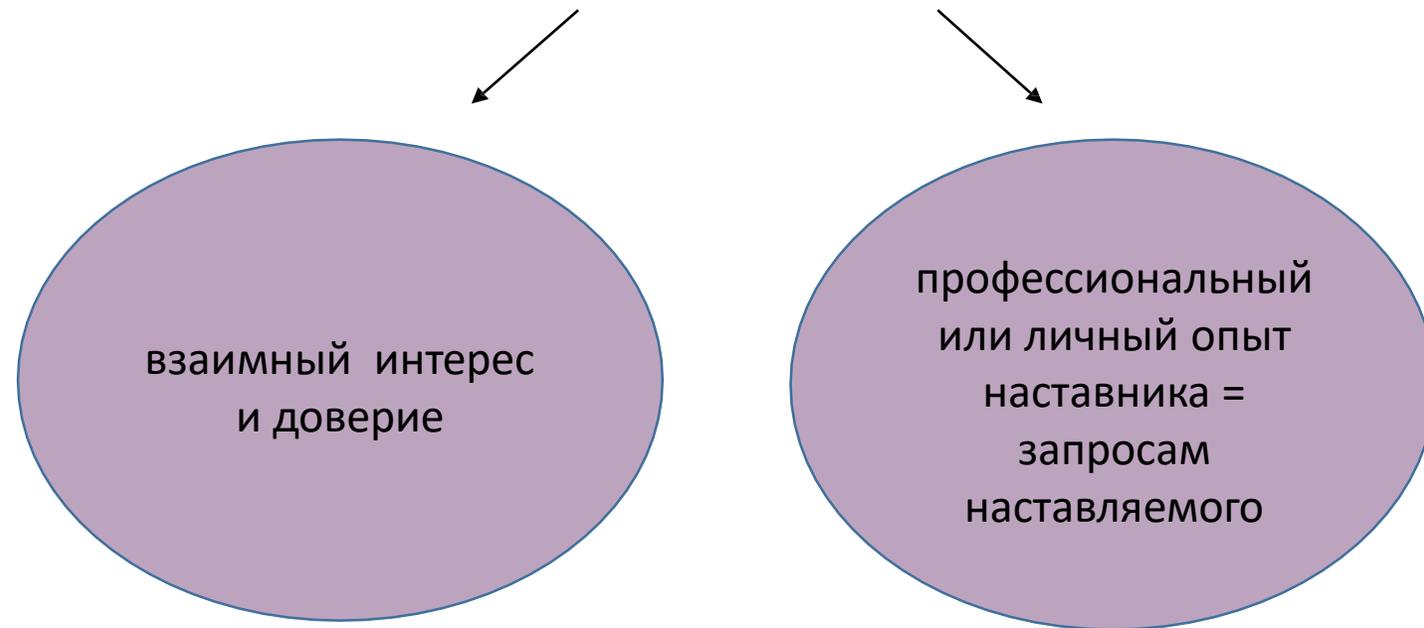


# 5 этап. Формирование наставнических пар или групп

## Основные инструменты формирования наставнических пар/групп:

- групповая встреча наставника и наставляемых;
- дистанционное анкетирование и механическая обработка данных.

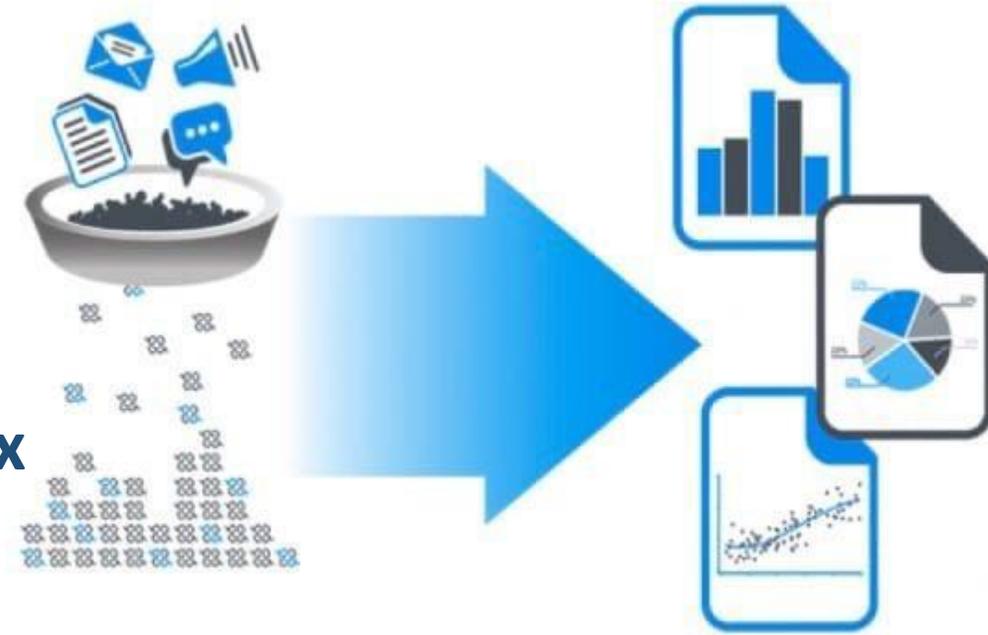
### КРИТЕРИИ ОТБОРА



## 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.