

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

РАБОТА В ОБЕ СТОРОНЫ



## ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА –

система условий, ресурсов  
и процессов, необходимых  
для реализации процесса  
наставничества и  
достижения поставленной  
цели в образовательных  
организациях



Понятная структура для интеграции  
в любую образовательную  
организацию

# ПРОБЛЕМЫ

- **низкая мотивация** обучающихся и педагогов к изменениям
- низкая вовлеченность
- профессионально-личностное **выгорание** педагогов
- **инертность** образовательной системы
- **особые потребности** обучающихся

# ПОТРЕБНОСТИ

- быть важным и **признанным** другими
- **понять**, кто я, чего хочу, свои сильные стороны, интересы и мечты
- понять, кем мне быть
- проявить себя, свои **таланты**
- получить **поддержку** от значимых людей

# ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

## ЦЕЛЬ

**Создание развивающе-поддерживающей среды** в образовательной организации на основе партнерства и доверия между всеми участниками образовательных отношений: детей, педагогов, родителей и внешними представителями социума **для самоопределения, личной и профессиональной самореализации каждого.**

# ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

## ЗАДАЧИ

1. Сформировать **открытое сообщество**, где выстроены доверительные и партнерские отношения, как внутри образовательной организации, так и с социумом.
2. Создать **канал обмена** личностным, жизненным и профессиональным **опытом** для каждого участника.
3. **Предоставить каждому участнику ресурсы и возможности** для осознанного развития и приобретения необходимых навыков XXI века для профессиональной и личной самореализации

# ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

## ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

- создание **сообщества учителей, обучающихся, родителей и благодарных выпускников**, открытых к взаимодействию и изменениям.
- бóльшая **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, эндаумент);
- формирование **устойчивых связей** с бизнесом, местным сообществом и с другими образовательными организациями

# ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

## ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЛЯ УЧАСТНИКОВ

1. Преодоление профессионально-личностных кризисов.
2. Самоопределение, формирование жизненных ориентиров и активной гражданской позиции.
3. Получение представлений о реальном мире, о своих перспективах и способах действия.
4. Повышение мотивации к достижению новых целей.
5. Развитие навыков и качеств личности, необходимых для жизни.
  - самостоятельность
  - навык интеграции в новые среды
  - soft skills (ставить цель, находить ресурсы для реализации, искать команду и работать в ней, коммуницировать, договариваться и т.д.)
  - лидерские качества
  - метакомпетенции и др.

# СОСТАВ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

## Общие положения

- Концептуальное обоснование
- Цели и задачи
- Планируемые результаты
- Требования к участникам
- Требования к структуре

## 5 форм наставничества

## 7 этапов реализации

## Показатели эффективности

## Рекомендуемые целевые показатели

Приложение 1. Анализ лучших мировых практик

Приложение 2. Перечень программ дополнительного профессионального образования

Приложение 3. Методичка куратора

- Программные материалы
- Схема обучения
- Набор типовых документов
- Кейсы по 5 формам

Приложение 4. Материалы для проведения мониторинга



# 5 ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

ДЛЯ РАЗНЫХ ЗАДАЧ И РОЛЕЙ



Ученик-ученик



Учитель-учитель



Студент-ученик



Работодатель-  
ученик



Работодатель-  
студент

В КАЖДОЙ ФОРМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА  
ОСНОВНЫМ  
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕМ  
ЯВЛЯЕТСЯ ПОЗИЦИЯ

**РАВНЫЙ – РАВНОМУ**  
**(ГОРИЗОНТАЛЬНАЯ РАБОТА, ОБМЕН ОПЫТОМ)**



# КАЖДАЯ ФОРМА ВКЛЮЧАЕТ

1. Цели и задачи программы
2. Ожидаемые результаты
3. Оцениваемые результаты
4. Портрет участников
5. Вариации ролевых моделей
6. Описание этапов наставнического взаимодействия (раскрытие целевой модели)
7. Область применения в рамках образовательной программы

# УЧЕНИК-УЧЕНИК

## ЦЕЛИ

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

## РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ

- взаимодействие **«успевающий – неуспевающий»**, классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие **«лидер – пассивный»**, психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие **«равный – равному»**, в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.



# УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ

## ЦЕЛИ

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.

## РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ

- взаимодействие «**опытный учитель – молодой специалист**», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «**лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы**», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие «**педагог-новатор – консервативный педагог**», молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие «**опытный предметник – неопытный предметник**», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).



# СТУДЕНТ-УЧЕНИК

## ЦЕЛИ

Успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

## РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ

- взаимодействие **«успевающий – неуспевающий»**, классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;
- взаимодействие **«лидер – равнодушный»**, психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;
- взаимодействие **«равный – другому»**, в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;
- взаимодействие **«куратор – автор проекта»**, совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый – на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.



# РАБОТОДАТЕЛЬ-УЧЕНИК

## ЦЕЛИ

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

- взаимодействие **«активный профессионал – равнодушный потребитель»**, мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;
- взаимодействие **«коллега – молодой коллега»** – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
- взаимодействие **«работодатель – будущий сотрудник»** – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

# РАБОТОДАТЕЛЬ-СТУДЕНТ

## ЦЕЛИ

Получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

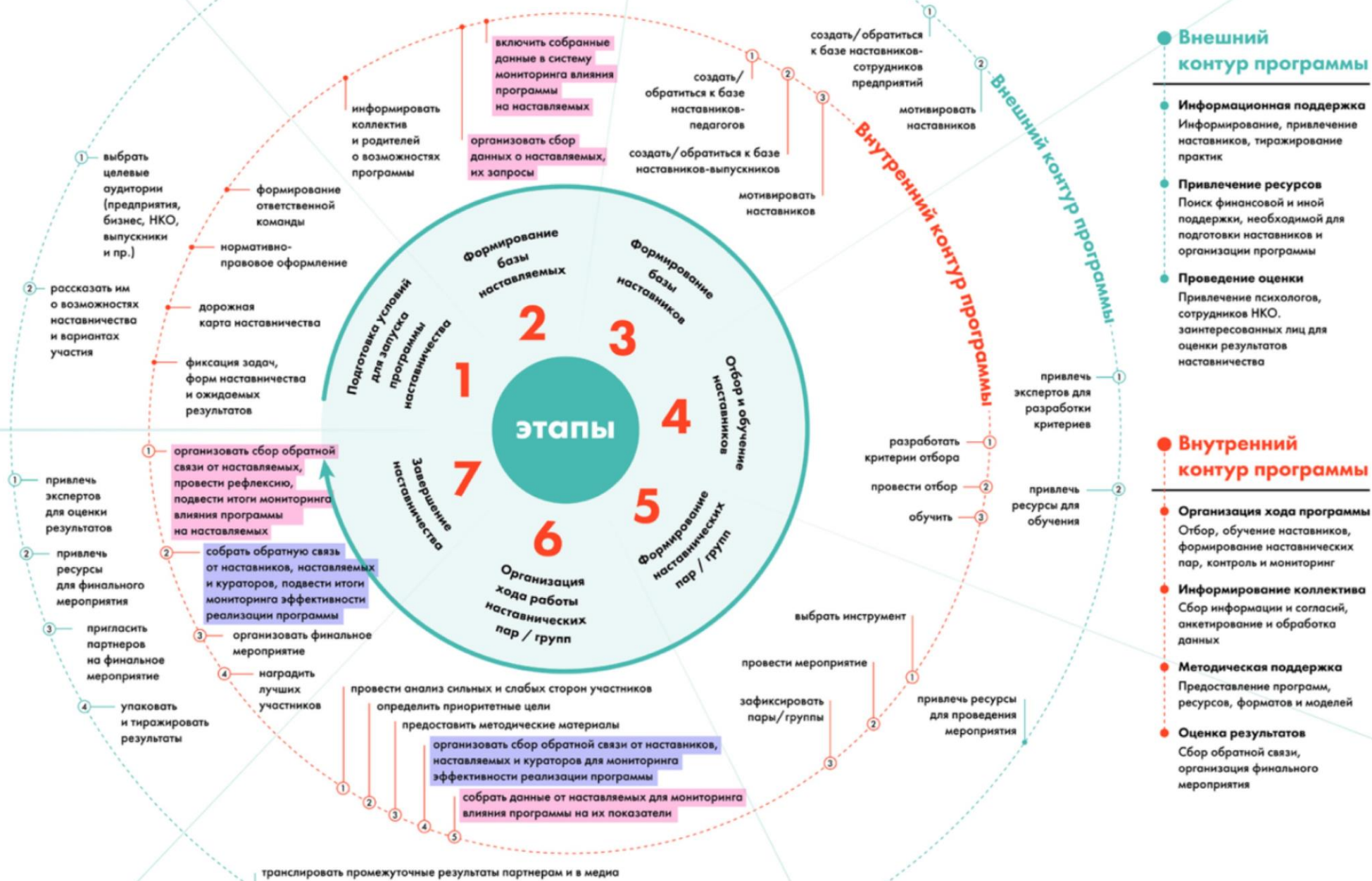
## РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ

- взаимодействие «**активный профессионал – равнодушный потребитель**», мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;
- взаимодействие «**успешный профессионал – студент, выбирающий профессию**» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы;
- взаимодействие «**коллега – будущий коллега**» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель / продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
- взаимодействие «**работодатель – будущий сотрудник**» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.





# Схема целевой модели этапов реализации программы наставничества в образовательной организации



## Внешний контур программы

- Информационная поддержка**  
Информирование, привлечение наставников, тиражирование практик
- Привлечение ресурсов**  
Поиск финансовой и иной поддержки, необходимой для подготовки наставников и организации программы
- Проведение оценки**  
Привлечение психологов, сотрудников НКО. заинтересованных лиц для оценки результатов наставничества

## Внутренний контур программы

- Организация хода программы**  
Отбор, обучение наставников, формирование наставнических пар, контроль и мониторинг
- Информирование коллектива**  
Сбор информации и согласий, анкетирование и обработка данных
- Методическая поддержка**  
Предоставление программ, ресурсов, форматов и моделей
- Оценка результатов**  
Сбор обратной связи, организация финального мероприятия

# Этапы реализации целевой модели

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

## РЕЗУЛЬТАТЫ ЭТАПА

- Создана **рабочая группа** – команда единомышленников, которые будут внедрять программу «Целевая модель наставничества» в образовательной организации
- Наличие **нормативно-правовой базы** для внедрения программы
- Разработана **дорожная карта внедрения** программы в организации

# СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ВНЕДРЕНИЕМ ПРОГРАММЫ "ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА"



## Руководитель образовательной организации

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

## Наставники

Околошкольное сообщество

- родители
- выпускники
- сотрудники
- студенты

Местное сообщество

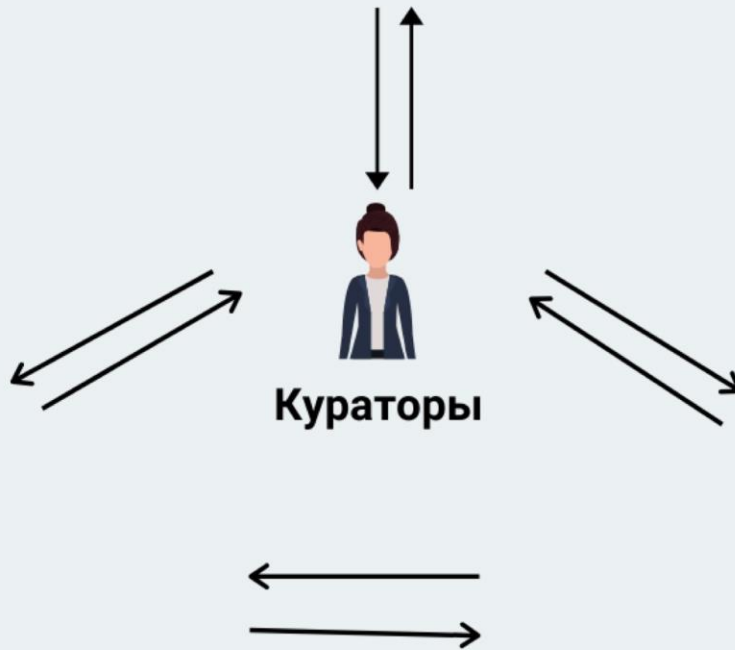
- представители предприятий
- общественные организации



Кураторы

## Наставляемые

- Учащиеся
- Педагоги
- Студенты





## Этап 2. Формирование базы наставляемых



### РЕЗУЛЬТАТЫ 2 ЭТАПА

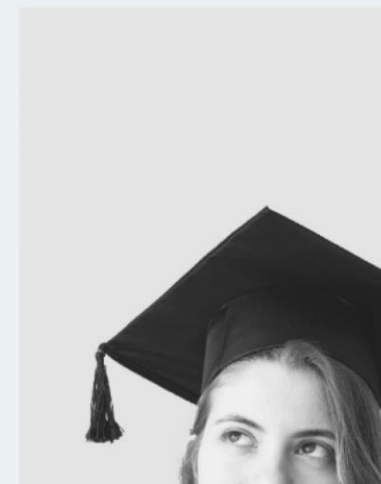
- составлен **список наставляемых**, которые выразили добровольное желание принять участие в программе
- осознаны текущие **проблемы** и возможности наставничества для их решения
- сформирован собственный **запрос** на наставничество



# Этап 3. Формирование базы наставников

## РЕЗУЛЬТАТЫ ЭТАПА

Сформированный список наставников согласно профилю





## Этап 4. Отбор и обучение наставников

### **РЕЗУЛЬТАТ ЭТАПА**

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



## **ЧАСТЬ 1. ОБУЧЕНИЕ ТЕХНОЛОГИЯМ ЭФФЕКТИВНОГО ОБЩЕНИЯ И МОТИВАЦИИ НА ОСНОВЕ ПРИНЦИПОВ ДОВЕРИЯ:**

- Техники активного слушания, позиции в общении
- Технология проведения развивающих бесед с целью создания индивидуального плана развития наставляемых
- Технология вовлечения и управления мотивацией наставляемых
- Технология выстраивания границ в отношениях

## **ЧАСТЬ 2. ОБУЧЕНИЕ ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ РАБОТЫ И ЭТАПАМ НАСТАВНИЧЕСКОГО ЦИКЛА:**

- Знакомство наставника и наставляемого ("химия")
- Первая рабочая встреча ("пробное решение задачи")
- Составление дорожной карты развития наставляемого (цель, ожидаемые результаты, действия)
- Рабочие встречи, обратная связь, рефлексия.
- Итоговая встреча. Награждение. Упаковка результатов.



## Этап 5. Формирование наставнических пар/групп



### РЕЗУЛЬТАТЫ 5 ЭТАПА

Список сформированных наставнических пар, **желающих** работать вместе.







## Этапы 6. Организация работы наставнических пар/групп

### Цикл наставнической работы

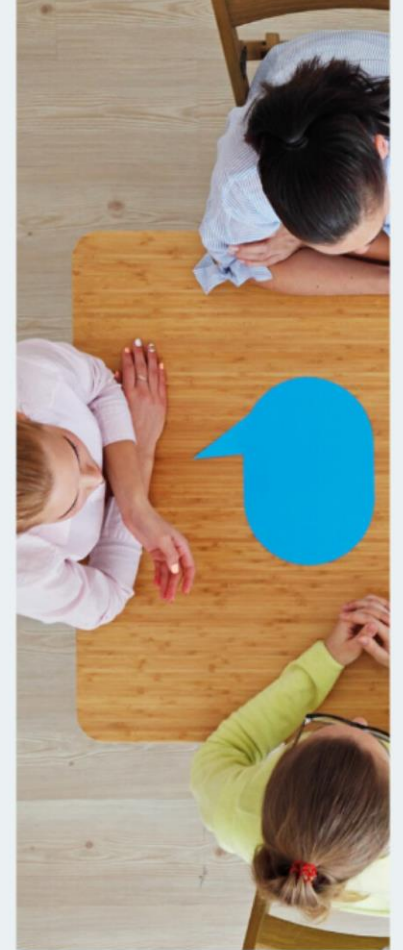
- Знакомство наставника и наставляемого ("химия").
- Первая рабочая встреча ("пробное решение задачи").
- Составление дорожной карты развития наставляемого (цель, ожидаемые результаты, действия).
- Рабочие встречи, обратная связь.
- Итоговая встреча. Награждение. Упаковка результатов.



# Этап 7. Завершение наставничества

## РЕЗУЛЬТАТЫ ЭТАПА

- Наставнические пары, закончившие весь цикл наставнической работы и достигшие поставленных целей
- Выбор лучших практик для тиражирования опыта
- Удовлетворенность от результатов и процесса наставнической работы



# МОТИВАЦИЯ НАСТАВНИКОВ

КОНЦЕПЦИЯ  
НАСТАВНИЧЕСТВА  
**НЕ ДОПУСКАЕТ** РЕГУЛЯРНОЙ  
ФИНАНСОВОЙ МОТИВАЦИИ

## СТАТУС НА ФЕДЕРАЛЬНОМ УРОВНЕ

Поддержка системы наставничества на общественном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как **почетная миссия**.

## КОНКУРСЫ И ПРЕМИИ

Выдвижение самых результативных наставников на **ежегодную премию** для лучшего наставника региона/города/организации. Общественное признание и уважение. Возможные льготы.

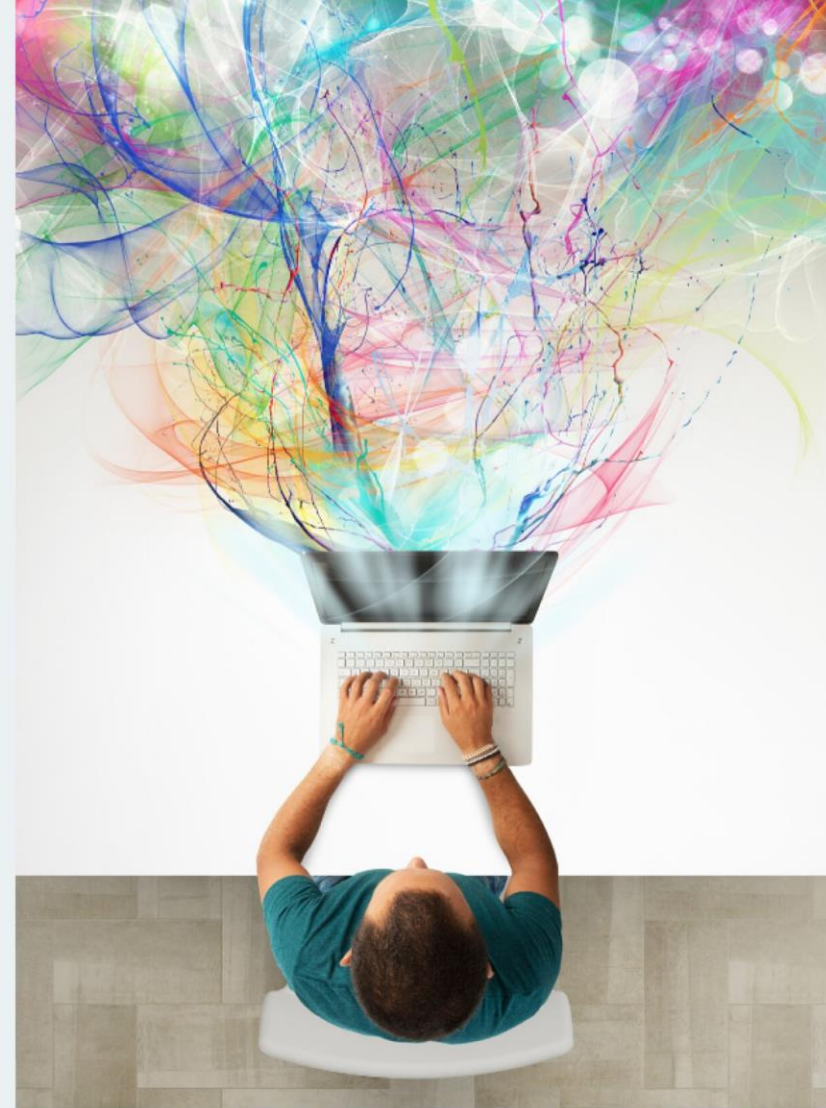
## ИЕРАРХИЯ НАСТАВНИКОВ

Геймифицированная иерархия наставников: уровни, достижения, рейтинги. Повышение лояльности к программе и вовлечение в нее молодых кадров.

# SOFT SKILLS

## ВЗАИМОСВЯЗЬ УРОВНЯ РАЗВИТИЯ ГИБКИХ НАВЫКОВ И ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Гипотеза: Реализация программы наставничества развивает метанавыки (системное мышление, критическое мышление, креативное мышление, кооперация, сетевая грамотность, эмоциональный интеллект)



Устойчивая тенденция

# ЧАСТИ МОНИТОРИНГА

## ПЕРВАЯ

КАЧЕСТВО  
РЕАЛИЗАЦИИ  
ПРОГРАММ

## ВТОРАЯ

МОТИВАЦИОННО-  
ЛИЧНОСТНЫЙ,  
КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ,  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ  
РОСТ УЧАСТНИКОВ  
И ПОЛОЖИТЕЛЬНАЯ  
ДИНАМИКА  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
РЕЗУЛЬТАТОВ

