



# Методология наставничества в образовании

# Наставничество

- Это **не цель, а средство**.  
Нужно отчетливо понимать, для каких целей это средство подходит (и как именно его использовать), а для каких целей не подходит.



- Это практика, которая (как и большинство образовательных практик) **не внедряется, а взращивается**.  
Взращивается на определенном уровне образовательной культуры, социального доверия, гражданской активности.

# ИСТОРИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

**СССР, 1954 г.**

Понятие «наставник» было введено официально постановлением Совета министров СССР

**СССР, 1970-1980 гг.**

термин «инструктор производственного обучения»

термин «преподаватель теоретического обучения»

**Обучение** инструкторов носило **отраслевой характер**: за их подготовку отвечали непосредственно сами предприятия.

**Педагогический минимум** определялся Госкомитетом по народному образованию.

Предусматривалась **аттестация** инструкторов руководством отделов технического обучения предприятий.

**Вопросы оплаты** решались предприятиями индивидуально.

**Меры по нематериальному стимулированию** деятельности наставников на федеральном уровне, например,



от 16 июля 1981 года

**ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ПОЧЕТНОГО ЗВАНИЯ "ЗАСЛУЖЕННЫЙ НАСТАВНИК МОЛОДЕЖИ РСФСР".**

*Наставники 60-80-х гг., помимо помощи в освоении профессии, проводили систематическую воспитательную работу с молодыми рабочими, прививали им любовь к профессии, чувство коллективизма и товарищества, интерес к повышению образования, учили рационально использовать рабочее и свободное время, дорожить высоким званием рабочего.*



**23 декабря 2013 года** на совместном заседании Государственного совета и Комиссии при Президенте по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития России в своем выступлении Владимир Путин отметил, что *необходимо сформировать широкий набор механизмов сотрудничества бизнеса и образовательных учреждений, «чтобы и будущие специалисты могли получить необходимые навыки непосредственно на предприятиях, и тот, кто уже трудится, мог повысить свою квалификацию, сменить профессию, если нужно – и сферу деятельности».* **«Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества»**

Задача формирования **общей методологии наставничества**, разработка целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования поставлена в федеральных проектах **«Современная школа»**, **«Успех каждого ребенка»**, **«Молодые профессионалы»** НП «Образование»

Включение производительности труда в движение по наставничеству обозначено в НП **«Производительность труда и поддержка занятости»**

**Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 "Об  
учреждении знака отличия "За  
наставничество"**

РИСУНОК  
знака отличия «За наставничество»



**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВНЕДРЕНИЮ  
ВЕДОМСТВЕННЫХ (ОТРАСЛЕВЫХ) ЗНАКОВ ОТЛИЧИЯ  
«ПОЧЕТНЫЙ НАСТАВНИК» (приказ Минтруда России  
от 13 июня 2018 г. N 382)**

**ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ НА  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (постановление  
Правительства РФ от 7 октября 2019 г. N 1296)**

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПРАКТИКЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ,  
ОСВАИВАЮЩИХ ОСНОВНЫЕ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ  
ПРОГРАММЫ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ" (приказ Минобрнауки РФ от 18  
апреля 2013 г. N 291)**

# СОВРЕМЕННАЯ РОССИЯ

**НАСТАВНИЧЕСТВО**

**НЕ ЗАКРЕПЛЕНО  
ЗАКОНОДАТЕЛЬНО,**

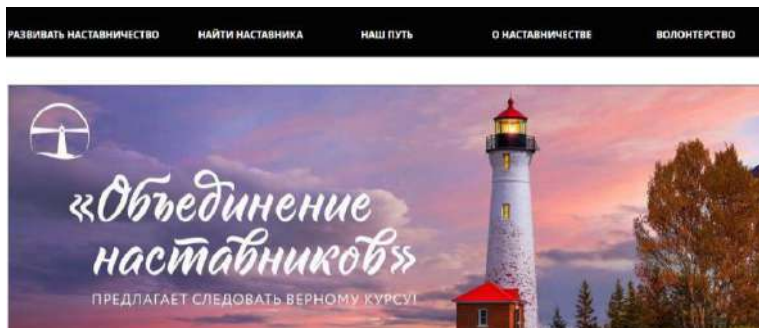
**НО СУЩЕСТВУЕТ**

**МНОЖЕСТВО  
ОБЩЕСТВЕННЫХ  
ИНИЦИАТИВ**

**ПОНЯТИЕ РАЗМЫВАЕТСЯ**

# ИНИЦИАТИВЫ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ

<http://nastavniki.com/>



<https://mentori.ru/>

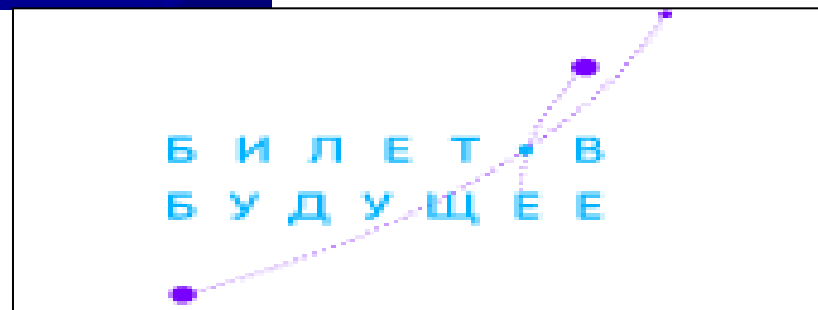


инициатива Рыбаков Фонда

<https://asi.ru/futurestaff/>



<https://site.bilet.worldskills.ru/>



# ИНИЦИАТИВЫ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ

СПО



Системный проект

## «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования»

**АСИ** совместно с Минобрнауки РФ, Минэкономразвития РФ, Минтруда РФ, Министерством промышленности и торговли РФ при методической поддержке ФИРО; 2013 -2017 гг.



## Проект "Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста"

### ПОЛОЖЕНИЯ КАДРОВОГО СТАНДАРТА

Создание условий

- 1 Региональная стратегия кадрового обеспечения
- 2 Контроль на уровне высшего должностного лица региона
- 3 Координатор
- 4 Нормативно-правовые акты

Реализация ключевых элементов

- 5 Прогнозирование по перспективным и востребованным профессиям
- 6 Навигация по востребованным и перспективным профессиям
- 7 Практико-ориентированное (дуальное) обучение
- 8 Подготовка инженерных кадров
- 9 Регулирование рынка труда и занятости
- 10 Подготовка и дополнительное профессиональное образование персонала
- 11 Независимая оценка качества подготовки кадров
- 12 Мониторинг трудоустройства выпускников

Информационное и материально-техническое обеспечение

- 13 Материально-техническая и методическая база образовательного процесса
- 14 Информационная прозрачность

# ИНИЦИАТИВЫ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ



Базовый центр  
подготовки  
кадров

<https://bc-nark.ru/projects/all/mentor/>

## ПРОЕКТ «Квалификация НАСТАВНИК»

### СТАРТ

✓ Наставники - самостоятельная целевая группа повышения квалификации.

✓ Проект трудовых функций наставничества, умений и знаний, необходимых для их выполнения  
✓ Разработка и апробация программы подготовки наставников по заказу работодателей

✓ Конкурс лучших практик.  
✓ Старт разработки профстандарта.  
✓ Проектно-аналитические сессии по развитию системы наставничества в организации (по заказу)  
✓ Разработка инструментария проектирования и развития системы наставничества в организации.  
✓ Повышение квалификации наставников.  
✓ Продвижение проекта.

✓ Правовой статус наставника закреплён профессиональным стандартом. Обеспечивается его внедрение.  
✓ Масштабирование проекта

2017

2018

2019

2020

По результатам мониторинга, проведенного АНО НАРК в 2019 году, развитие наставничества на производстве является основным условием укрепления партнерства работодателей и колледжей (техникумов). Этот ответ занимает первое место: его выбрали 48% работодателей и 76% образовательных организаций.

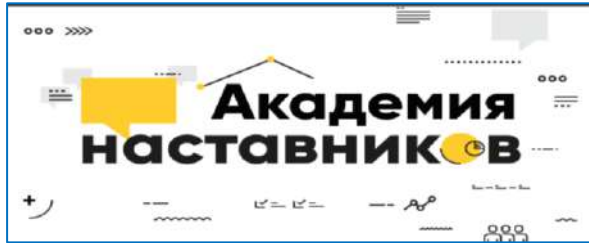
5 февраля 2020 г. в Госдуме прошло первое заседание рабочей группы и круглый стол **«Система наставничества на рабочем месте: направления развития и общественно-государственной поддержки»**, где было принято решение об институционализации квалификации «Наставник». **Разработкой ПС** займется СПК в сфере безопасности труда, социальной защиты и занятости населения.





# ИНИЦИАТИВЫ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ

**талантливые дети и молодежь  
в проектной деятельности**



Совместный проект Фонда «Сколково», АСИ, Открытого университета Сколково и рабочей группы НТИ «Кружковое движение»

<http://sk.ru/opus/p/academy.aspx>



**Наставник проектного обучения** – человек, имеющий опыт профильной профессиональной, проектной и педагогической деятельности, передающий свой опыт участникам проекта и сопровождающий реализацию проекта в целях развития участников и команды проекта



В работе центра задействованы практически все типы наставничества: **взаимное наставничество, тьюторинг и корпоративное наставничество.**

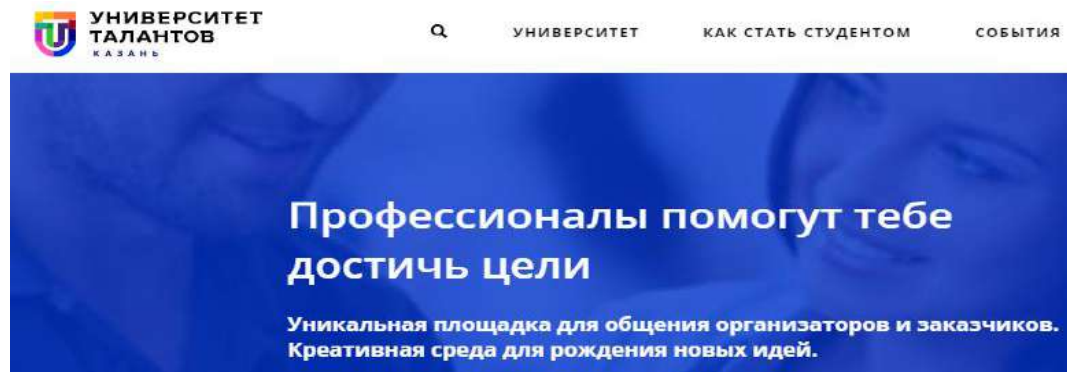
<https://sochisirius.ru/>

## Региональные практики

utalents.ru

### Открытое сообщество наставников Казанского Университета Талантов

в рамках госпрограммы «Стратегическое управление талантами в Республике Татарстан на 2015–2022 гг.»



# ИНИЦИАТИВЫ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ

*дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей*

<https://hydroschool.ru/youngenergy/>

**РусГидро**  
Корпоративный университет  
гидроэнергетики

школы вузы и т.д.

## «Молодая энергия»

[О программе](#) [Новости](#) [JuniorSkills](#)

Программа «Молодая энергия» утверждена Председателем Правления РусГидро 24-го мая 2013 года и реализуется в рамках Концепции опережающего развития кадрового потенциала РусГидро «От Новой школы к рабочему месту».

Программа направлена на внедрение механизмов успешной социализации и профессионализации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Основной показателем эффективности реализации Программы - это количество детей-сирот, успешно адаптировавшихся к самостоятельной жизни, получивших среднее профессиональное энергетическое или техническое образование, трудоустроившихся на объекты компании (или другие предприятия отрасли), прошедших период профессиональной адаптации.

Типы ситуаций наставничества и соответствующие роли наставника:

- 1) педагог-наставник: проводит обучение целевых групп наставляемых;
- 2) эксперт-наставник: оценивает и сопровождает будущих работников компании и кандидатов в кадровый резерв;
- 3) консультант-наставник: играет роль научного руководителя или научного консультанта для групп резервистов, для воспитанников детских домов;
- 4) технолог-наставник: проводит обучение в учебных центрах корпоративного университета;
- 5) руководитель-наставник: проводит обучение на рабочем месте;
- 6) визионер-наставник: работает с высшим руководством;
- 7) специалист-наставник: проводит обучение на рабочем месте в узкой профессиональной области;
- 8) наставник: проводит мероприятия для социальной адаптации и сопровождению детей-сирот

Инициативы благотворительных фондов: «Хранители детства», «Большая переменная», «Арифметика добра», проекты организаций «Старшие Братья Старшие Сестры», Добровольного движения «Даниловцы» и др.

# ИНИЦИАТИВЫ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ

**инвалиды и лица с ОВЗ**

<https://www.spo-rudn.ru/>



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ)

**ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА**

Каретный ряд, д. 2, Москва, 127606  
Тел. (495) 559-55-19, Факс (495) 629-08-91  
E-mail: info@edu.gov.ru  
ОГРН 1187746728840  
ИНН КПП 770741801/770701001

20 февраля 2019 №ИС-551/07

Руководителям органов  
исполнительной власти субъектов  
Российской Федерации,  
осуществляющих государственное  
управление в сфере образования

О сопровождении  
образования обучающихся  
с ОВЗ и инвалидностью

Согласно законодательству в сфере образования общее образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в которых создаются специальные условия для получения образования указанными обучающимися.

Одним из специальных условий для получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья является предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, и (или) тьютора.



<https://abilympicspro.ru/>



КОНКУРС ЦЕНТРЫ ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ТРУДОУСТРОЙСТВО ПРЕСС-ЦЕНТР НАЦИОНАЛЬНЫЕ  
МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ НОВЫЕ ПРЕЗЕНТАЦИОННЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ РЕЕСТР ЭКСПЕРТОВ КОНТАКТЫ



## НАЦИОНАЛЬНЫЕ ЧЕМПИОНАТЫ

Наставничество на всех этапах  
подготовки к чемпионатам

## ИНКЛЮЗИВНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Материалы  
Всероссийской научно-практической конференции  
Сборник

Москва  
Издательство  
Российского государственного социального университета  
2019

# МЕРОПРИЯТИЯ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ

«Оценка эффективности наставничества.  
Международный и российский опыт».

Национальный  
ресурсный центр  
наставничества

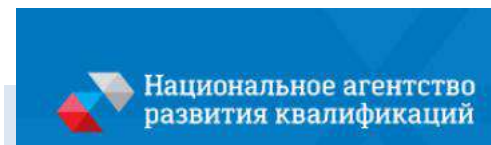
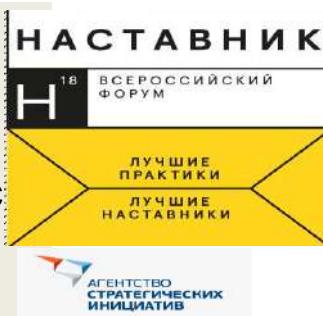
ноябрь 2017 года

## МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ GlobalMentori

<https://mentori.ru/globalmentori>

<https://asi.ru/nastavniki/forum/>

Первый всероссийский  
форум  
«Наставник – 2018»  
Всероссийский конкурс  
«Лучшие практики  
наставничества»



<https://nark.ru/>

Всероссийский конкурс лучших  
практик наставничества на  
производстве - 2019

<http://nastavnik72.tdkport.ru/>

«Союз Наставников России»

Соорганизатором выступает:  
СОЮЗ НАСТАВНИКОВ РОССИИ

ТРЕТИЙ ОТКРЫТЫЙ  
КОНГРЕСС НАСТАВНИКОВ  
РОССИИ "Наставничество 2.0:  
Производительность и качество"

<http://3dobrazovanie.ru/worldskills-russia-2019>



Чемпионат  
«Наставничество мудрых»  
(г. Казань, 2019 г.)  
рамках движения WorldSkills Russia

# МАТЕРИАЛЫ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ

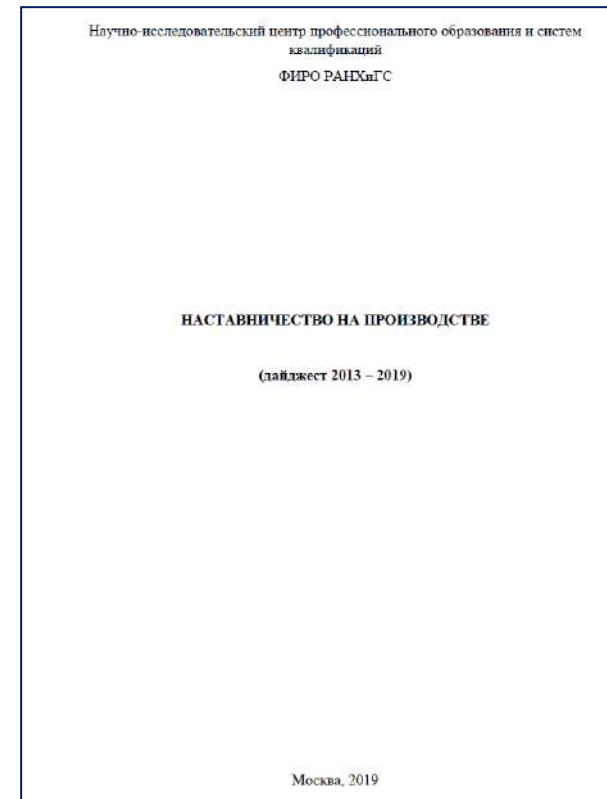
## МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ДУАЛЬНОЙ МОДЕЛИ ПОДГОТОВКИ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ КАДРОВ МОСКВА 2016

### Типовое положение о наставничестве

[http://viro.edu.ru/attachments/article/6183/  
Metod\\_rekomendacii.pdf](http://viro.edu.ru/attachments/article/6183/Metod_rekomendacii.pdf)



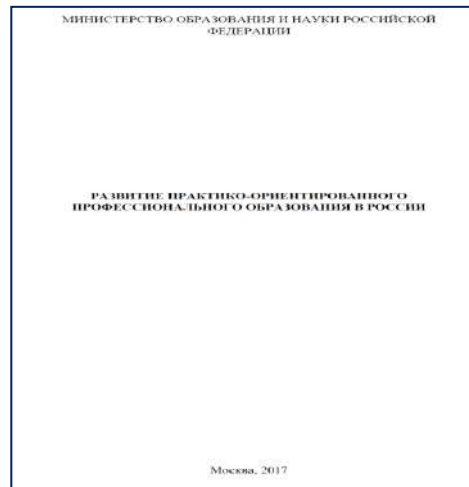
[https://bc-  
nark.ru/upload/iblock/4aa/4aa0  
967ec5688b121a81b62477842  
e5f.pdf](https://bc-nark.ru/upload/iblock/4aa/4aa0967ec5688b121a81b62477842e5f.pdf)



ПРИЛОЖЕНИЕ  
Типовое положение о наставничестве (проект)

Дайджест наиболее значимых  
публикаций ФИРО  
в 2013–2019 гг.

[https://www.ranepa.ru/images/News/  
s/2019-05/21-05-2019-firo.pdf](https://www.ranepa.ru/images/News/2019-05/21-05-2019-firo.pdf)



# МАТЕРИАЛЫ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ



СБОРНИК МЕТОДИЧЕСКИХ РАЗРАБОТОК

## ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ МЕТОДИЧЕСКИХ РАЗРАБОТОК ДЛЯ СИСТЕМЫ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ 2019

(по материалам Конкурса лучших методических разработок  
и учебных изданий, обеспечивающих учет международных  
требований и профессиональных стандартов  
по профилям компетенций – 2019)



**ФУМО**

ФЕДЕРАЛЬНЫЕ  
УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ  
ОБЪЕДИНЕНИЯ В СИСТЕМЕ СПО

### РАЗДЕЛ 3. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ И РАЗВИТИЯ ИНСТИТУТА НАСТАВНИЧЕСТВА В ОРГАНИЗАЦИЯХ СПО .....

Система наставничества в якутском  
автодорожном техникуме «Молодость и опыт»  
(УГПС 23.00.00 Техника и технологии наземного  
транспорта) .....

Опыт наставничества во внеурочной  
исследовательской деятельности студентов  
(УГПС 43.00.00 Сервис и туризм) .....

Наставничество как эффективная форма  
развития и мотивации педагогических  
кадров в СПО (УГПС 44.00.00 Образование  
и педагогические науки) .....

<http://spo-edu.ru/konkurs>

# В помощь наставникам

методические материалы, подготовленные ФИРО РАНХиГС

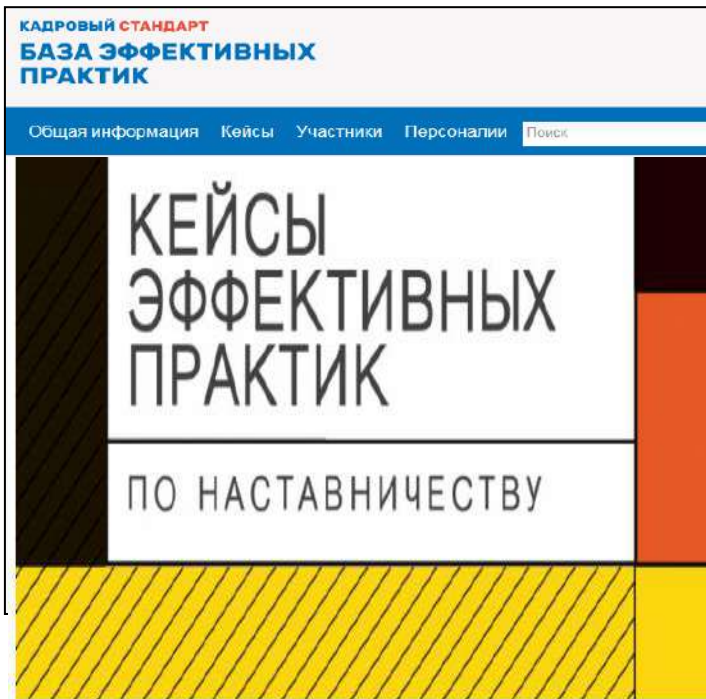
Сайт ФИРО РАНХиГС: <https://firo.ranepa.ru/>






Страница Научно-исследовательского центра профессионального образования и систем квалификаций:

<https://firo.ranepa.ru/nauka/nauchnye-tsentry/tsentr-professionalnogo-obrazovaniya-i-sistem-kvalifikatsij>

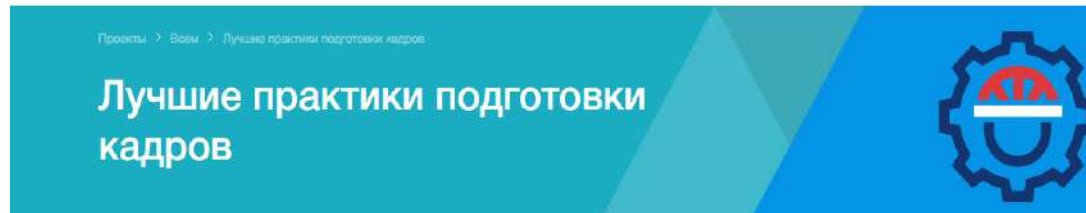


# БАЗЫ ПРАКТИК ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ



-  Наставничество на рабочем месте
-  Менторство в организациях
-  Менторство в предпринимательстве
-  Наставничество в социальной среде (наставничество в сложной жизненной ситуации)
-  Наставничество для школьников и студентов

<http://www.wikiregstandard.ru/index.php>



## Наставничество на производстве

Все практики по номинации



### Институт Наставничества для «Белой металлургии»

Номинация Наставничество на производстве

АО «Первоуральский новотрубный завод»



### «Будущее поколений в руках наставников»

Номинация Наставничество на производстве

Ростовская область  
ПАО «Тагмет»



### «Наставник – модератор в системе «колледж – предприятие»

Номинация Наставничество на производстве

Московская область  
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Московской области «Щелково»

<https://bc-nark.ru/projects/all/best/base/archive/?nomination=937>



# ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА – БАЗА ФИРО РАНХИГС

Полное ФИРО РАНХИГС | Главная | О нас | Контакты | Обратная связь | Поиск

НАУКА ОБРАЗОВАНИЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПУБЛИКАЦИИ ЖУРНАЛ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ДИАЛОГИ АРХИВ

## НОВОСТИ

ПЛАНЫ | НОВОСТИ | ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА НА ПРОИЗВОДСТВЕ ОТ ФИРО РАНХИГС

### Лучшие практики наставничества на производстве от ФИРО РАНХИГС

17 мая 2019

Слово «наставник» не определено ни в одном законодательном акте Российской Федерации. По закону в разных регионах и на разных предприятиях определяют свои обязанности и права наставника, требования к его образованию, по-разному решают вопросы о порядке и форме взаимодействия наставника со студентом. Однако опыт передовых российских предприятий не оставляет сомнений, что наставничество – основа качественной продукции, конкурентоспособности компании, а также ее этики и культуры.

В последние время в приоритетном национальном проекте «Образование» тема наставничества проследить можно и в рамках реализации национальных проектов «Федеральное просвещение» и «Кадры будущего», и «Социальные лифты для молодых», и «Воспитание профессионалов». Параллельно в ряде отраслей формируются новые институты: школы кадров, разработка целевой модели наставничества, инициативы для компаний, стимулирование образовательную деятельность по обучению молодых специалистов, привлечение обучающихся и преподавателей профессионального образования.

Федеральный институт развития образования РАНХИГС представляет дайджест наиболее значимых публикаций по теме **«наставничество на производстве»**, созданных сотрудниками Научно-исследовательского центра профессионального образования и системы анализа ФИРО РАНХИГС за период 2010 – 2019 гг. Самостоятельно на сайте и в отделе «Образование и наука», и профильных отраслевых образовательных и научных центров России и других стран, а также в рамках партнерства с коллегами из Екатеринбург и Вятки, Иркутска и Иваново, Национального агентства развития квалификаций, Агентства стратегических инициатив, Федерального института профессионального образования ФТИ, Российско-Германской инженерной школы в Москве, Полигоста ИРГ в Иванле и многих других. Это опыт образовательной, проектной и инновационной деятельности, который полезен и государственной политике России.

Полное ФИРО РАНХИГС | Главная | О нас | Контакты | Обратная связь | Поиск

Инициатива «Интеграция системы образования для достижения результатов использования кадровых ресурсов, включая повышение квалификации ФИРО РАНХИГС, в условиях профессиональной сети образовательных учреждений в условиях исторически сложившейся.

### Основные направления деятельности экспериментальных площадок ФИРО РАНХИГС:

- Общественное
- Профессиональное образование
- Дополнительное образование

Центральный федеральный округ Северо-Западный федеральный округ Сибирский федеральный округ Приволжский федеральный округ Южный федеральный округ Дальневосточный федеральный округ Уральский федеральный округ Северо-Кавказский федеральный округ

Дайджест издает 177 образовательных организаций, являющихся участниками экспериментальных площадок ФИРО. Вы можете почитать, чтобы увидеть все организации.

<https://firo.ranepa.ru/novosti/428-luchshie-praktiki-nastavnichestva-na-proizvodstve-ot-firo-rankhigs>

<https://firo.ranepa.ru/eksperimentalnye-ploshchadki/meropriyatiya-ep/eksperimentalnye-ploshchadki-spo>

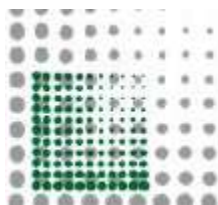


# ПЛАТФОРМА OPENMENTOR

---

## О ПРОЕКТЕ

OpenMentor — открытая платформа наставничества, позволяющая в короткий срок запустить процесс коммуникаций эффективных преобразований.



## Виртуальное наставничество

# ЗАРУБЕЖНЫЙ и ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ ОПЫТ

НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
РЕСУРСНЫЙ  
ЦЕНТР НАСТАВНИЧЕСТВА

МЕНТОРИ  
инициатива Рыбаков Фонда

АНАЛИЗ

## ЛУЧШИХ МИРОВЫХ ПРАКТИК НАСТАВНИЧЕСТВА

Исследование по вопросам наставничества обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования.

### Отечественный опыт

**Европейские** программы наставничества

Опыт **Израиля**: семейное и взаимное наставничество

Опыт **США**: взаимное и корпоративное наставничество

Опыт наставничества в образовательных организациях **стран Азии**

Опыт наставничества в образовательных организациях **Австралии**

# ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

## ГЕРМАНИЯ

«Директива о пригодности инструкторов»

Обязательный экзамен

Уровни квалификации:

- помощник,

- тренер (инструктор),

**Мастер** – высшее звание, стаж не менее 5 лет, курсы ПК 90 часов.

Звание мастера = диплому бакалавра,

дает право открывать собственное дело.

The screenshot shows the website foraus.de, which is the German Federal Institute for Vocational Training (BIBB). The page is titled "foraus.de Forum für AusbilderInnen" and includes the BIBB logo. The main content area features a photo of people working at a table, with the text "AF Medien-Shop" and "Ausbildung" overlaid. The sidebar on the right contains navigation options like "Über uns", "Aktuelle Veranstaltungen", and "Publikationsbereich".

# ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

## ФИНЛЯНДИЯ

Программа подготовки наставников на 3 недели:

- 1) планирование производственного обучения, пробной квалификационной работы и квалификационных экзаменов;
- 2) работа со студентом и оценка его успеваемости;
- 3) оценка знаний и умений студента;
- 4) повышение собственной квалификации и компетенции

**Уровни квалификации:**

- начинающий наставник,
- наставник базового уровня,
- самостоятельный наставник,
- наставник-асс.



## **Нормативное регулирование наставнической деятельности, в т.ч. в образовательной среде**

Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-Р)

- развитие института наставничества в образовательных и других организациях, а также на предприятиях и в органах государственной власти;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации»

# П А С П О Р Т

## ФП «Молодые профессионалы»

(протокол заседания проектного комитета по НП «Образование» от 07.12.2018 г. № 3)

**Не менее 70% обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, вовлечены в различные формы наставничества**

**Внедрение с 1 июля 2020 г. апробированной методологии наставничества в системе СПО позволит к концу 2024 года вовлечь в различные формы наставничества не менее 70% обучающихся.**

**Реализованный комплекс мер позволит:**

- обеспечить привлечение в роли наставников обучающихся по образовательным программам СПО работников предприятий и организаций, в т.ч. из реального сектора экономики;**
- обучающимся получить необходимые знания, а также на реальном примере специалистов-практиков сформировать личные и профессиональные компетенции.**

**2021 г. - не менее 10% обучающихся;**

**2022 г. - не менее 30% обучающихся;**

**2023 г. - не менее 50% обучающихся;**

**2024 г. - не менее 70% обучающихся**

# П А С П О Р Т

## ФП «Современная школа»

(протокол заседания проектного комитета по НП «Образование» от 07.12.2018 г. № 3)

**Не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества**

В 2019 г. – 3 % обучающихся;  
2020 г. - 10 % обучающихся;  
2021 г. - 20 % обучающихся;  
2022 г. - 35 % обучающихся;  
2023 г. - 50 % обучающихся;  
2024 г. - 70 % обучающихся

**позволит создать условия для формирования активной гражданской позиции у каждого обучающегося, а также достичь цели и целевых показателей национального проекта "Образование" в части воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.**  
**Разработаны и внедрены программы менторства и наставничества для обучающихся в рамках взаимодействия с предприятиями субъектов Российской Федерации.**



# П А С П О Р Т

## ФП «Успех каждого ребенка»

(протокол заседания проектного комитета по НП «Образование»  
от 07.12. 2018 г. № 3)

**Не менее чем 70% обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, вовлечены в различные формы наставничества**

**Вовлечение к концу 2024 года не менее 70% обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, в различные формы наставничества позволит создать условия для формирования активной гражданской позиции у каждого обучающегося, а также достичь целевых установок национального проекта "Образование" в части воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.**

# Почему есть запрос на целевую модель наставничества?

## 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

# МЕТОДОЛОГИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАНИИ

9 декабря 2019 г. в РИА-Новости состоялась

пресс-конференция

**«Развитие института наставничества и популяризация лучших практик среди профессионального сообщества, работодателей, населения»**



[https://sn.ria.ru/20191209/1562161739.html?fbclid=IwAR2NsX\\_mKLGoekaXq6YnxEG1G0e1uZIEUQjXF5Di0xjlh6qF5WMgBMGipGo](https://sn.ria.ru/20191209/1562161739.html?fbclid=IwAR2NsX_mKLGoekaXq6YnxEG1G0e1uZIEUQjXF5Di0xjlh6qF5WMgBMGipGo)



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

## 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

Москва, 2019 г.

МЕНТОРИ

# АВТОРСКИЙ КОЛЛЕКТИВ ПРОЕКТА МЕТОДОЛОГИИ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА

## Рецензенты:

**Демакова Ирина Дмитриевна**, доктор педагогических наук, профессор, заведующая кафедрой психологической антропологии Московского педагогического государственного университета, заслуженный работник высшей школы, действительный член Академии педагогических и социальных наук, вице-президент Российского общества Я. Корчака;

**Подольский Андрей Ильич**, доктор психологических наук, профессор, профессор Института образования НИУ ВШЭ, руководитель Департамента развития человеческого ресурса Фонда «НИР», лауреат Премии Президента РФ в области образования, заслуженный профессор МГУ имени М.В. Ломоносова, почетный доктор Хельсинкского университета.

## Авторский коллектив:

**Синягина Наталья Юрьевна**, доктор психологических наук, профессор, заведующая научно-исследовательским сектором лаборатории «Диагностика и оценка руководителей» факультета оценки и развития управленческих кадров института «Высшая школа государственного управления» РАНХиГС при Президенте РФ;

**Березина Валентина Александровна**, кандидат педагогических наук, эксперт АНО «Научно-исследовательский Центр Экспертизы и Инноваций»;

**Богачева Татьяна Юрьевна**, кандидат психологических наук;

**Пронькина Ирина Леонидовна**, кандидат экономических наук, директор национального ресурсного центра наставничества МЕНТОРИ (инициатива Рыбаков Фонда);

**Кондратьева Ирина Александровна**, квалификация Master of Public Administration (MPA) РАНХиГС при Президенте РФ, исполнительный директор национального ресурсного центра наставничества МЕНТОРИ;

**Давыдова Ольга Геннадьевна**, магистр истории РГГУ, факультет истории, политологии и права, аспирантка.

Журналист-редактор Российского исторического общества и фонда «История Отечества», редактор корпорации «Российский учебник» (ДРОФА-ВЕНТАНА), редактор национального ресурсного центра наставничества МЕНТОРИ;

**Бубнова Александра Николаевна**, внешний эксперт национального ресурсного центра наставничества МЕНТОРИ.

# АПРОБАЦИЯ

12 НОЯБРЯ – 2 ДЕКАБРЯ  
2019 г.

## МЕТОДОЛОГИЯ (ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ) НАСТАВНИЧЕСТВА

### Участники исследования

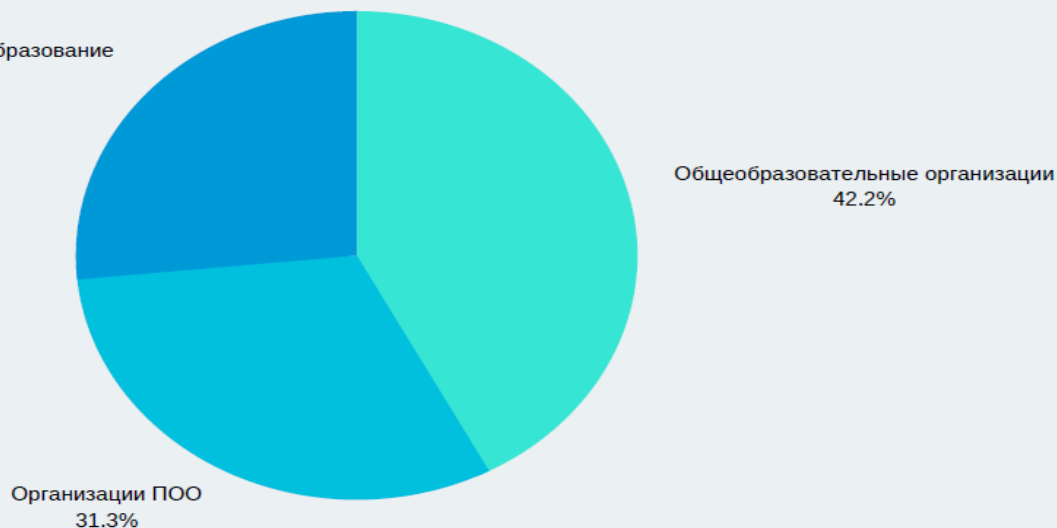
Обучающиеся  
в возрасте  
от 10 до 18 лет, педагоги  
общеобразовательных  
учреждений и работодатели,  
которые дали согласие  
на проведение исследования.

### Регионы-участники:

- Республика Северная Осетия-Алания
- Красноярский край
- Чувашская Республика-Чувашия
- Брянская область
- Приморский край

## ПИЛОТНЫЕ ПЛОЩАДКИ

Дополнительное образование  
26.6%

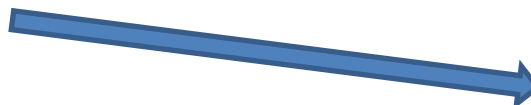




## Целевая модель наставничества обучающихся

Уважаемые коллеги, информируем вас, что печатное издание методологии наставничества будет доступно ограниченным тиражом в 200+ экземпляров. Если вы хотите получить последнюю информацию о наличии или получить экземпляр, свяжитесь с нами через раздел "Контакты".

Смотреть методологию



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

## РАЗДАТОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РЕГИОНАЛЬНЫМ КУРАТОРАМ

1. Краткое описание целевой модели
2. Схема целевой модели
3. Таблица 1. Целевая модель этапов реализации
4. Таблица 2. Целевая модель
5. Описание форм наставничества
6. Памятка куратора



### 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

Москва, 2019 г.

МЕНТОРИ

Рисунков Артём

[https://mentori.ru/nacproekt-obrazovanie?fbclid=IwAR14a9BZNc6VWOaRZYM\\_AeiGTC4L5iaVK9M aFxnroqAr4OK5e0h-w4byg](https://mentori.ru/nacproekt-obrazovanie?fbclid=IwAR14a9BZNc6VWOaRZYM_AeiGTC4L5iaVK9M aFxnroqAr4OK5e0h-w4byg)

# МЕТОДОЛОГИЯ (ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ) НАСТАВНИЧЕСТВА



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ)

## РАСПОРЯЖЕНИЕ

« 25 » декабря 2019 г.

№ Р-145

Москва

Об утверждении методологии (целевой модели) 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



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ)  
ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА

Каретный Ряд, д. 2, Москва, 127006  
Тел. (495) 539-55-19. Факс (495) 587-01-13  
E-mail: info@edu.gov.ru  
ОГРН 1187746728840  
ИНН/КПП 7707418081/770701001

*Л.В. Иванова* *Иванова* № 111/Р-145/19

О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций

Руководителям органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования

Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) 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

**Целевая модель наставничества обучающихся** для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по **общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования** (далее - **Целевая модель наставничества**), в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися

- регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в субъектах РФ;
- представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение в образовательных организациях и достижение поставленных результатов;
- описывает этапы реализации программ наставничества и роли участников, организующих эти этапы.



**Целевая модель  
наставничества –  
система условий,  
ресурсов и процессов,  
необходимых для реализации  
программ наставничества  
в образовательных  
организациях**

# ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

## ЦЕЛЬ

максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории РФ

# ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

## ЗАДАЧИ

- улучшение показателей **организаций**, осуществляющих деятельность по ...образовательным программам СПО 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.

**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**.

# **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.

*Обучающийся в возрасте от 10 до 19 лет; в формах «учитель – учитель» и «студент – студент» возрастной параметр не задается*

*Условие: свободное вхождение в программу наставничества*

**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

*Обучающиеся ОО, представители сообществ выпускников ОО, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги и иные должностные лица ОО, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, НКО и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.*

# Кодекс наставника

Не осуждаю, а предлагаю решение

Не критикую, а изучаю ситуацию

Не обвиняю, а поддерживаю

Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому

Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге

Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией

Не утверждаю, а советуюсь

Не отрываюсь от практики

Призываю наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу

Не разглашаю внутреннюю информацию

## Манифест наставника

# Общие планируемые результаты реализации программы наставничества

- измеримое **улучшение показателей** обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- **рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;**
- **улучшение психологического климата** в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- **практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;**
- измеримое **улучшение личных показателей** эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- **привлечение дополнительных ресурсов** и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ субъекта РФ и конкретных ОО **благодаря формированию устойчивых связей между ОО и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.**





## Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в субъектах РФ

Наименование показателя	2020 г.	2024 г.
Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, проживающих в субъекте РФ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	70
Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2	10
Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	70
Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %	2	30
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)	50	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)	50	85

# **СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ**

**реализацией целевой модели наставничества (ЦМН) в деятельности ОО**

**Орган исполнительной власти субъекта РФ, осуществляющий государственное управление в сфере образования**

- принимает решение о внедрении ЦМН в регионе
- координирует внедрение ЦМН
- реализует меры по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями

## **Региональный наставнический центр**

- организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения ЦМН
- содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик
- обеспечение реализации мер по ДПО наставников и кураторов в различных форматах

## **Образовательная организация**

- разработка и реализация мероприятий **дорожной карты**
- реализация программ наставничества
- назначение **куратора**
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества
- проведение внутреннего мониторинга
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования

**Промышленные и иные предприятия, организации любой формы собственности, индивидуальные предприниматели, функционирующие на территории региона, имеющие или планирующие реализовать партнерские соглашения с ОО**

# Комплект примерных нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества в субъектах РФ

## Распорядительный акт **регионального** органа власти, осуществляющего государственное управление в сфере образования

- основания для внедрения целевой модели наставничества;
- сроки внедрения;
- сроки проведения мониторинга эффективности программ;
- назначение ответственного должностного лица;
- перечень образовательных организаций, внедряющих целевую модель наставничества;
- планируемые результаты внедрения



**«ДОРОЖНАЯ КАРТА»**  
проведения апробации методологии (целевой модели) 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 в Чувашской Республике  
министерства образования Чувашской Республики

**Цель проекта:** выработка единой методической платформы, создание организационно-методических условий для развития наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования.

**Задачи проекта:**

1. Организация и проведение апробации методологии (целевой модели) 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.
2. Проведение экспертной оценки итогов апробации методологии (целевой модели) 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.
3. Выработка предложений, по итогам апробации и экспертной оценки, по доработке методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования по итогам апробации и оценки эффективности апробации.

**Место выполнения работ (оказания услуг):** Чувашская Республика, г. Чебоксары  
министерства образования Чувашской Республики

**Сроки выполнения работ (оказания услуг):** октябрь – декабрь 2019 г.

**Требования к достижению программных индикаторов и показателей:** проект направлен на достижение результатов федерального проекта «Современная школа»:

№ п/п	Мероприятие	Сроки / место проведения	Результат
1.	Утверждение органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, программы апробации методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и программам среднего профессионального образования	28 октября 2019	Утвержденная программа апробации методологии субъекта Российской Федерации
2.	Утверждение органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, «дорожной карты» проведения апробации, включающей перечень мероприятий, место и сроки их проведения	28 октября 2019	Дорожная карта апробации методологии, утвержденная субъектом Российской Федерации
3.	Подготовка нормативных правовых документов, регламентирующих апробацию в субъекте Российской Федерации	28 октября 2019	Приказ/распоряжение. Дорожная карта и программа апробации
4.	Утверждение органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, рабочей группы по проведению апробации	28 октября 2019	Состав рабочей группы
5.	Направление органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, письма в адрес Министерства просвещения Российской Федерации об участии в апробации методологии	10 октября 2019	Письмо об участии в апробации методологии
6.	Формирование органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации	28 октября 2019	Перечень пилотных площадок

## **Комплект примерных нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества в субъектах РФ**

### **Распорядительный акт образовательной организации о внедрении целевой модели наставничества**

- основания для внедрения целевой модели наставничества;
- сроки внедрения;
- назначение ответственных за внедрение и реализацию целевой модели наставничества в образовательной организации с описанием обязанностей;
- назначение ответственных за материально-техническое обеспечение программы наставничества в организации;
- сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;
- планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества;
- утверждение положения о программе наставничества;
- утверждение дорожной карты внедрения целевой модели наставничества

# Комплект примерных нормативных документов,

необходимых для внедрения целевой модели наставничества в субъектах РФ

## Положение о программе наставничества в ОО

- ✓ описание *форм* программ наставничества;
- ✓ *права, обязанности и задачи* наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей наставляемых в случае, если участник программы несовершеннолетний;
- ✓ *требования*, выдвигаемые *к наставникам*, изъявляющим желание принять участие в программе;
- ✓ *процедуры отбора и обучения наставников*;
- ✓ *процесс формирования пар* и групп из наставника и наставляемого (наставляемых);
- ✓ *процесс закрепления наставнических пар*;
- ✓ *формы и сроки отчетности* наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества;
- ✓ *формы и условия поощрения* наставника;
- ✓ *критерии эффективности работы наставника*;
- ✓ *условия публикации результатов программы* наставничества на сайте образовательной организации и организаций-партнеров;
- ✓ *форма соглашения между наставником и наставляемым*, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;
- ✓ *формы согласий на обработку персональных данных от участников* наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние

# **Комплект примерных нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества в субъектах РФ**

## **Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества**

- сроки реализации этапов программ наставничества;
- мероприятия по информированию педагогического и родительского сообществ о проводимых мероприятиях по реализации программ наставничества;
- мероприятия по привлечению наставников к реализации программ наставничества.

**Примерная форма** дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации  
Приложение к Распоряжению Минпросвещения РФ №Р-145 от 25.12.2020

Мероприятие	Сроки	Ответственные
Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества		
Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества		
Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества		
.....		

Куратор –  
сотрудник организации,  
осуществляющей деятельность  
по программам СПО,  
либо организации из числа  
ее партнеров,  
который отвечает  
за организацию  
программы наставничества

# Функции куратора

Куратор **назначается** решением руководителя ПОУ из числа представителей ПОУ, представителей организации - партнера программы, представителей региональной НКО, организации любой формы собственности, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерской деятельностью, образованием и воспитанием обучающихся

## ФУНКЦИИ

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;**
- организация обучения наставников** (в т.ч. 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.



# СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ВНЕДРЕНИЕМ ПРОГРАММЫ "ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА"

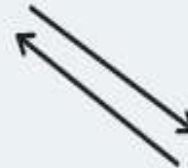


**Руководитель образовательной организации**

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



**Кураторы**



## Наставники

Околошкольное сообщество

- родители
- выпускники
- сотрудники
- студенты

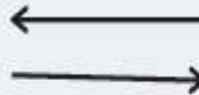


Местное сообщество

- представители предприятий
- общественные организации

## Наставляемые

- Учащиеся
- Педагоги
- Студенты



# 5 ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

ДЛЯ РАЗНЫХ ЗАДАЧ И РОЛЕЙ



Ученик-ученик



Педагог-педагог



Студент-ученик



Работодатель-  
ученик



Работодатель-  
студент

# ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА –

способ реализации целевой модели через **организацию работы** наставнической пары / группы, участники которой находятся в заданной обстановке **ролевой ситуации**, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Каждая из 5 форм имеет от 3 до 5 ролевых моделей. Среди них самыми частыми и повторяющимися с конкретными особенностями для каждой формы являются:

- **равный – равному** (обмен навыками и компетенциями);
- **сильный – слабому** (поддержка для достижения лучших результатов);
- **лидер – активному** (поддержка и развитие сильных сторон);
- **лидер – пассивному** (выявление сильных сторон и усиление их).

# 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

## ВАРИАЦИЯ СТУДЕНТ-СТУДЕНТ

### 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.



#### Взаимодействия наставника и наставляемого в ПОО:

- проектная деятельность,
- совместное посещение или организация мероприятий,
- совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства и др.

# УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ

## ВАРИАЦИЯ ПЕДАГОГ- ПЕДАГОГ

### 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

### **Взаимодействия наставника и наставляемого в ПОО:**

Проектная деятельность, краткосрочное или целеполагающее наставничество, экскурсии в место обучения наставника, выездные мероприятия, совместное создание проекта или продукта.

- 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

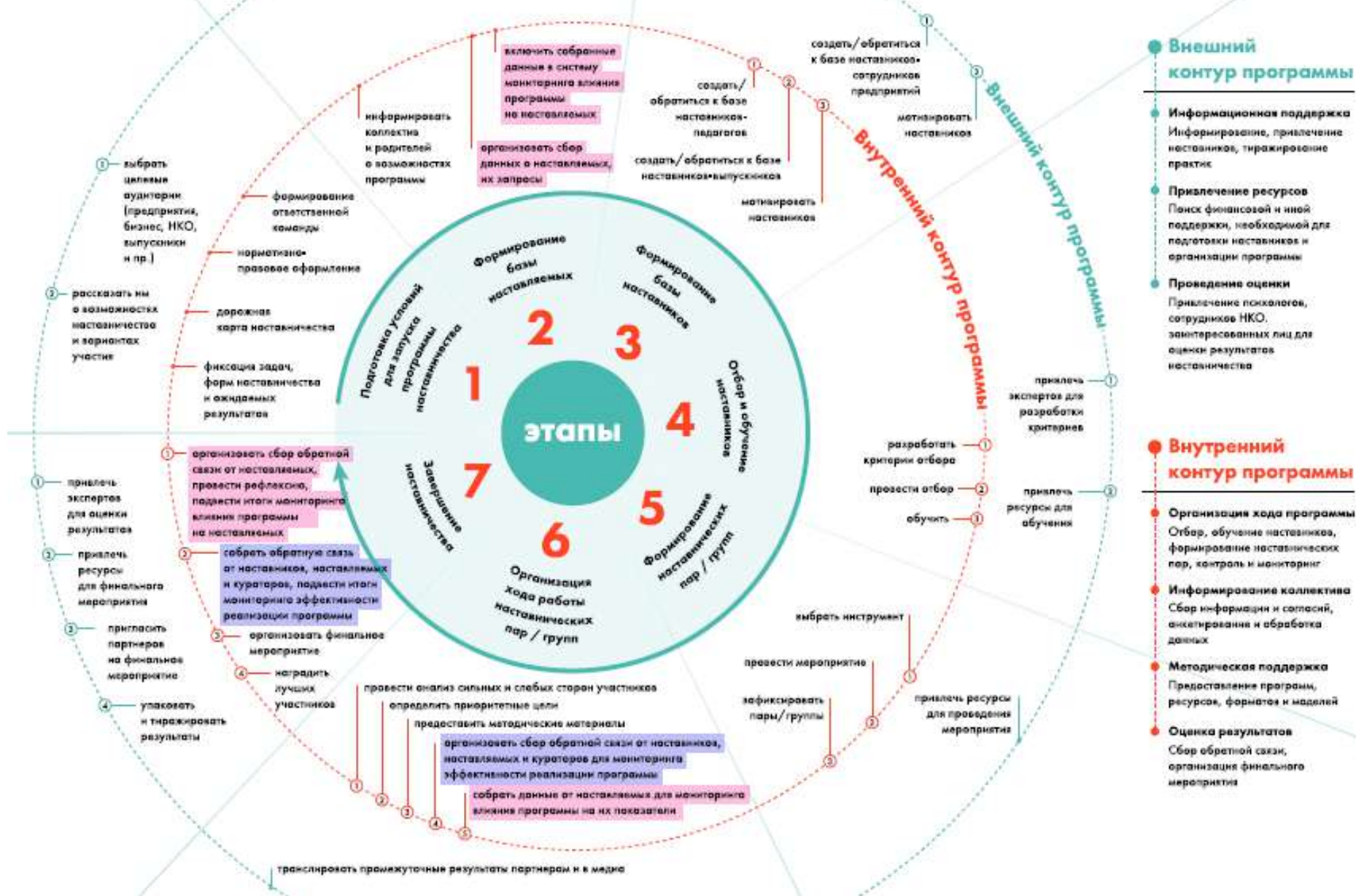
- взаимодействие **«активный профессионал – равнодушный потребитель»**, мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;
- взаимодействие **«успешный профессионал – 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.



**!** Все формы наставничества могут быть использованы не только для **индивидуального взаимодействия** (наставник – наставляемый), **но и для групповой работы** (один наставник – группа наставляемых). Все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

**!** Организация работы в рамках всех пяти форм **не потребует большого привлечения ресурсов и финансирования**, так как все программы предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) образовательных организаций, за исключением возможного привлечения экспертов для проведения первичного обучения наставников

# Схема целевой модели этапов реализации программы наставничества в образовательной организации



## Внешний контур программы

- Информационная поддержка**  
Информирование, привлечение наставников, тиражирование практик
- Привлечение ресурсов**  
Получение 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 опросов, анкетирование и обработка данных
- Методическая поддержка**  
Предоставление программ, ресурсов, форматов и моделей
- Оценка результатов**  
Сбор обратной связи, организация финального мероприятия

Реализация целевой модели в конкретном образовательном учреждении производится **последовательно, для максимальной эффективности – по двум контурам**, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов

# 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, экспертов из числа 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, обработка данных

## МЕТОДИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА

Предоставление программ, ресурсов,  
форматов и моделей

## ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ

Сбор обратной связи, организация  
финального мероприятия

# Этапы реализации (внедрения) целевой модели

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества: распределение обязанностей, назначение куратора, поиск ресурсов

Этап 2. Формирование базы наставляемых: сбор запросов наставляемых

Этап 3. Формирование базы наставников: сбор возможностей наставников

Этап 4. Отбор и обучение наставников: собеседование, обучение методике наставничества, работе с подростками в т.ч., ходу программы

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп

Этап 6. Организация работы наставнических пар/групп

Этап 7. Завершение программы наставничества



## Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

### РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ

- обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы;
- информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся и педагогов;
- сформировать команду и назначить **куратора**, отвечающих за реализацию программы;
- определить **задачи, формы** наставничества, ожидаемые результаты;
- создать **дорожную карту** реализации наставничества, определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние

### РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ

- определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества;
- информировать аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия;

## 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



## Этап 2. Формирование базы наставляемых

### ЗАДАЧИ ЭТАПА:



- Провести встречу (в современном формате) для потенциальных наставляемых, чтобы **ознакомить** их с ценностями, возможностями наставнических отношений и **сформировать** у них **запрос** на наставничество с **упором на личное желание**.
- **Собрать информацию** о запросах потенциальных наставляемых (на основе опросов, анкет, личных дел и др.).
- **Получить согласие** на обработку данных.

**!** Дефицит наставляемых не может быть компенсирован директивным причислением обучающихся или педагогов к программе наставничества, так как в основе самой целевой модели находится принцип добровольности и осознанности

### 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

### ЗАДАЧИ ЭТАПА:



- Сформировать базу потенциальных наставников из числа школьного и околошкольного сообщества: выпускников, педагогов, родителей.
- Сформировать базу потенциальных наставников из числа других заинтересованных лиц местного сообщества: сотрудников и руководителей региональных предприятий.
- Провести встречу с потенциальными наставниками, ознакомить их с ценностями и возможностями наставничества.
- Собрать запрос (желание) быть наставником.

#### РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ

- информировать коллектив, обучающихся и их родителей о запуске;
- собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов, обучающихся и выпускников;

#### РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ

- взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников;
- мотивировать наставников;

**Сбор данных - первичное анкетирование кандидатов**, в ходе которого определяется пригодность к участию в программе наставничества и профиль наставника по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени

#### РЕЗУЛЬТАТЫ ЭТАПА

Сформированный список наставников согласно профилю





## Этап 4. Отбор и обучение наставников

### ЗАДАЧИ ЭТАПА

1. Собрать резюме наставников (Чем могу быть полезен? Опыт, интересы, успехи, мотивация, навыки, время на встречи).
2. Проверить всех потенциальных наставников на возможность взаимодействовать с образовательной организацией.
3. Провести собеседование с наставниками, чтобы выяснить их уровень **психологической готовности**.
4. Составить программу обучения с опорой на рекомендации по обучению наставников.
5. Собрать из методологии методические материалы в помощь наставнику (принципы, кодекс, упражнения, задания, кейсы, литература)
6. При необходимости привлечь внешние или внутренние ресурсы для обучения кураторов и наставников.

#### РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ

- разработать критерии отбора наставников под собранные запросы;
- организовать отбор (анкетирование, собеседование) и обучение наставников (Самоанализ и навыки самопрезентации, Обучение эффективным коммуникациям, Разбор этапов реализации программы наставничества)

#### РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ

- привлечь психологов, волонтеров, сотрудников НКО и педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников;
- найти ресурсы для организации обучения (через НКО, предприятия, гранты, конкурсы)

#### РЕЗУЛЬТАТ ЭТАПА

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



## Этап 5. Формирование наставнических пар/групп

### ЗАДАЧИ

сформировать пары «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

- у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества

#### РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ

- ✓ разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар / групп;
- ✓ обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника

#### РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ

- привлечь психологов, волонтеров, сотрудников НКО и педагогических вузов к формированию пар / групп

#### РЕЗУЛЬТАТЫ 5 ЭТАПА

Список сформированных наставнических пар, желающих работать вместе.

## Этап 6. Организация работы наставнических пар/групп

### Задача

закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон

### 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.

### Задачи куратора наставнических пар:

- организационной **контроль**
- сбор **обратной** связи
- фиксация промежуточных **результатов**
- **коррекция** работы наставника по результатам встреч и обратной связи

- выбрать форматы взаимодействия для каждой пары / группы;
- проанализировать сильные стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени;
- при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации / материалы по взаимодействию с наставляемым(и);
- организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;
- собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели;
- разработать систему поощрений наставников;

- промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы / медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы;

## Этап 7. Завершение программы наставничества в ПОУ

### Задачи

- ✓ подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии,
- ✓ проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников

#### РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ

- организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексия, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых;
- организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;
- реализовать систему поощрений наставников;
- организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов;
- сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.

#### РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ

- привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов, сотрудников НКО к оценке результатов наставничества;
- пригласить представителей бизнес-сообщества, образовательных организаций, НКО, местного самоуправления, выпускников на итоговое мероприятие;
- популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров.

# **Материалы для проведения мониторинга**

*(приложение к методрекомендациям)*

## ***Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества***

- опросные анкеты – начало и завершение программы;
- опросники для SWOT-анализа;
- анкета куратора

## ***Дополнительные тестирования для оценки личностных результатов участников программы наставничества***

- Методика выявления ролевой модели «Твоя роль в команде»;
- Методика определения самооценки, основанная на методике Дембо – Рубинштейн;
- Методика оценки уровня развитости метанавыков;
- Тест на личностную тревожность;
- Методика определения ведущего предметного интереса;
- Оценка вовлеченности учащихся в образовательный процесс; Фиксация показателей уровня успеваемости;
- Фиксация показателей уровня улучшения образовательных, культурных и спортивных результатов;
- Тестирование «икигай»

## ***Оценка психологической атмосферы в организации***

- Анкета оценки психологической атмосферы в коллективе;
- Опросник «Профессиональное выгорание»



## Этап 7. Завершение программы наставничества в ПОУ

### 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

**На сайте образовательной организации и/или ее партнера-предприятия рекомендуется создать раздел «Наставничество»:**

- публикация успешных кейсов,
- виртуальная или реальная доска почета наставников с указанием их достижений и профессиональных сфер



# 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.



# МОНИТОРИНГ ПРОЦЕССА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

## Задачи:

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.

Цель 1. Оценка качества реализуемой программы наставничества

Цель 2. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учебного заведения и сотрудничающих с ним организаций/индивидов

# МОНИТОРИНГ ВЛИЯНИЯ ПРОГРАММ НА ВСЕХ УЧАСТНИКОВ (2)

## Задачи:

определение взаимной **заинтересованности** сторон; научное и практическое обоснование **требований** к процессу наставничества, к личности наставника; экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения 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.

Цель 1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый

Цель 2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса

Цель 3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования пар наставник-наставляемый.

# ГИПОТЕЗА

## 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), что влияет на улучшение образовательных результатов и учебной мотивации



Устойчивая тенденция

# РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ: ОБУЧАЮЩИЕСЯ

Пилотная апробация в 5-ти регионах,  
ноябрь-декабрь 2019 г.

НАБЛЮДАЕТСЯ СТАТИСТИЧЕСКИ ЗНАЧИМЫЙ РОСТ ПО СЛЕДУЮЩИМ  
МЕТАПРЕДМЕТНЫМ НАВЫКАМ

- Кооперация
- Креативное мышление
- Критическое мышление
- Сетевая грамотность
- Эмоциональный интеллект
- Системное мышление

# РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ: ПЕДАГОГИ

Пилотная апробация в 5-ти регионах,  
ноябрь-декабрь 2019 г.

## ИССЛЕДОВАНИЕ ПОКАЗАЛО ТЕНДЕНЦИИ В РОСТЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ:

- критическое мышление
- коммуникация
- системное мышление

## НЕ ВЫЯВИЛО НА ЗНАЧИМОМ УРОВНЕ ИЗ-ЗА НЕПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ ПРОГРАММЫ УЛУЧШЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ:

- снижение тревожности
- снижение уровня профессионального выгорания
- профессиональная успешность

# САМЫЕ ВЫСОКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ПАРЕ «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»

Пилотная апробация в 5-ти регионах,  
ноябрь-декабрь 2019 г.

## Работодатель - студент (наставляемый)



# ОБЩИЙ ВЫВОД

Пилотная апробация в 5-ти регионах,  
ноябрь-декабрь 2019 г.

Программа наставничества способствует росту показателей:

- Умение работать в команде, эффективно и комфортно общаться
- Умение мыслить креативно, критически и системно
- Уверенность в себе и своих силах
- Уверенность в собственном будущем
- Уровень овладения метапредметными навыкам
- Уровень гармонизации мотивационно-личностной сферы (активная гражданская позиция, желание самосовершенствоваться, развивать себя)

Описанные результаты отвечают целям национального проекта образования, предполагающего, что в основе воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности лежат духовно-нравственные ценности народов РФ, исторические и национально-культурные традиции.



**Целевой показатель:  
Оценка вовлеченности обучающихся в различные формы  
наставничества (70%)**

**!** Под вовлеченностью обучающихся в различные формы наставничества понимается **прохождение участником полного цикла программы наставничества**. Соответствующая отметка проставляется куратором в базе наставляемых.

**Сбор** первичных данных осуществляет **куратор**

**В срок не позднее 20 января года, следующего за отчетным, куратор вносит информацию о количестве участников программ наставничества в соответствующую форму федерального статистического наблюдения и направляет данную форму в Министерство просвещения РФ.**

Министерство просвещения Российской Федерации на основании полученных данных проводит оценку доли обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества (отношение общего количества участников программ наставничества к общему числу обучающихся).

## Кейс формы «Работодатель – студент» Ролевая модель «Коллега – будущий коллега»

### Дано (портрет наставляемого)

*Надя, обучающаяся колледжа флористики. Всегда интересовалась искусством. Активная, позитивная, со средними образовательными результатами. Раньше ходила в художественную школу, но бросила, так как не умеет организовывать свое время. Обладает очень креативным мышлением, но в рамках образовательной программы ей не всегда удается структурировать идеи и довести их до конца. Подрабатывает официанткой в кафе, так как на работу в местную сеть дизайн-лабораторий ее не берут без опыта и рекомендаций.*

### Надо (цель и результат)

*Надя осознанно подходит к выбору будущего места работы, оптимистично настроена, имеет оффер от нескольких предприятий. У нее развились организационные и коммуникативные навыки, она научилась грамотно себя презентовать и не боится собеседований. Образовательные результаты из-за дисциплины улучшились.*

### Кто нам нужен? Портрет наставника

*Елизавета, 32 года. Ведущий сотрудник региональной сети цветочных магазинов. В прошлом – обычный флорист. Ее сестра учится в колледже, где сейчас учится Надя. У Елизаветы уже был опыт ведения лекций в колледже, но ей больше интересна практическая деятельность, чем скучная теория. Сама Лиза очень активная, амбициозная девушка, любит свою работу, понимает все ее тонкости. Видит проблему: низкий уровень подготовки студентов, отсутствие креативного мышления и нового взгляда. Надеется, что наставнический проект даст ей возможность отвлечься от рутины, снова побывать в роли действующего педагога и создать новые продукты.*

### Оцениваемые результаты

*Надина успеваемость и посещаемость улучшились*

*Надя успешно представила совместный с наставником проект*

*Результаты тестов на гибкие навыки и профессиональные компетенции Лизы и Нади улучшились*

*Лиза решила запустить с колледжем серию совместных занятий*

*Надя получила оффер от предприятия по специальности, а также рекомендации, если захочет выбрать другое место работы*

*Надя сама хочет стать наставником для ребят из школы, в которой она когда-то училась, организовать там художественную секцию.*

# Кейс формы «Работодатель – студент» Ролевая модель «Коллега – будущий коллега»

## Этапы реализации программы

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

Мы проинформировали учеников школы о возможности принять участие в программе в качестве наставляемых. Мы проинформировали родителей и педколлектив. Донесли ценность и возможности программы.

Мы изучили список региональных предприятий, узнали, какие из них заинтересованы в молодых кадрах в будущем, планируют развивать гибкие навыки у своих сотрудников.

### Этап 2. Формирование базы наставляемых

Мы опросили студентов, провели тесты и опросы, **в том числе нашли Надю с ее запросом на творческое развитие и поиск работы по специальности**. В формировании базы наставляемых нам также помогли привлеченные педагоги.

### Этап 3. Формирование базы наставников

Мы проанализировали ситуацию Нади и остальных студентов и **поняли, что нам нужны наставники-профессионалы**, способные полностью интегрировать наших студентов в рабочую деятельность, мотивировать их к осознанному выбору места работы и труду, но при этом не оттолкнуть излишним формализмом и быть жизненным примером и образцом для подражания (активная позиция, здоровый образ жизни, успешность).

### **Наш выбор – база наставников-сотрудников региональных предприятий.**

При помощи коллег из этих организаций мы провели организационную встречу, на которой донесли до желающих ценность наставничества, рассказали о программе и мотивации, а также собрали контакты тех, кто хотел бы себя попробовать в этой роли. В анкете мы попросили заполнить о себе информацию: возраст, профиль, увлечения, достижения, мотивация на участие, ресурс времени. Запросили у HR-отделов и руководителей подразделений возможные рекомендации.

### Этап 4. Отбор и обучение наставников

Организовываем общую встречу с потенциальными наставниками, где более подробно рассказываем про программу, ее ценности (манифест и кодекс наставника), проводим опрос и анкетирование с целью получить больше информации о мотивации, уровне подготовки и понимания подростковой психологии, коммуникативных навыках.

Отбираем тех, кто подходит по своему уровню открытости, активной жизненной позиции и профессиональным ориентирам под запрос наставляемых. Тех, кто может быть примером для подражания. Исключаем неорганизованных и недисциплинированных, тех, кто демонстрирует неустойчивые показатели в работе, социально неустроенных.

### **Елизавета подходит нам по всем параметрам, кроме рабочей загруженности, но ее руководство дает добро на выделение дополнительного времени с учетом, что наставляемый будет ей помощником.**

4.1. После отбора и результатов тестирования выделяем “белые пятна” – пробелы в навыках и знаниях, которые необходимы наставникам для работы со студентами. Необходимо привлечь внешних экспертов для обучения. **В формате интенсива или регулярных встреч с региональными экспертами – раз в неделю в течение двух месяцев, проводим обучение, работаем с материалом** Рабочие тетради наставника, разбираем ролевые ситуации. Собираем обратную связь от наставников, проводим финальное тестирование, позволяющее судить о готовности к коммуникации с подростками

# Кейс формы «Работодатель – студент» Ролевая модель «Коллега – будущий коллега»

## Этапы реализации программы

### Этап 5. Формирование наставнических пар

Мы проводим мероприятие – очную встречу наставников и наставляемых в формате Mentor Match на предприятии или день открытых дверей. **Там у Елизаветы и Нади возникает взаимный интерес из-за общности профессиональных сфер.** Надя видит в Елизавете возможность на практике понять, что значит для нее выбранная работа, в будущем получить оплачиваемую стажировку, проявить себя, а Лиза видит креативный потенциал наставляемой. Мы назначали время первой организационной встречи.

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

Надя и Елизавета встречаются в первый раз, знакомятся подробнее, на встрече присутствует куратор. Вместе они определяют приоритетные цели. Тандем **решает работать в формате долгосрочной стажировки на предприятии наставника.** Цель – получение практических навыков, сдача финального теста в формате проектных работ для заказчиков и, по возможности, получение предложения о подработке или полноценной работе для наставляемого.

#### 6.1. Этап совместной работы

В течение нескольких месяцев три раза в неделю Надя приезжает к Елизавете и помогает ей на рабочем месте. Сначала в формате наблюдения за работой, потом копирования работ наставника, а потом уже работы над собственными проектами. Елизавета вводит Надю в курс дел организации: общение с заказчиком, планирование бюджета, связей с партнерами. Объясняет ей, как важно ответственно относиться к работе, планировать деятельность, следить за счетами.

Елизавета несколько раз посещает лекции и занятия в колледже, рекомендует Наде литературу по тайм-менеджменту, вместе с ней посещает региональную выставку флористики, один раз берет с собой, когда едет согласовывать новые поставки роз.

**После встреч оба участника заполняют дневник с промежуточными результатами, делятся своим психологическим состоянием. Куратор раз в месяц встречается с наставником и наставляемым, собирает обратную связь, узнает у Елизаветы как продвигаются профессиональные успехи Надежды.**

# Кейс формы «Работодатель – студент» Ролевая модель «Коллега – будущий коллега»

## Этапы реализации программы

### Этап 7. Завершение наставничества

7.1. Надежда, Елизавета и куратор организуют финальную встречу, делятся обратной связью, **представляют результаты совместной работы – три проекта для декора колледжа.**

Елизавета делится с куратором своими впечатлениями о работе со студентом, рассказывает, что Надежда предложила ей очень интересное цветовое решение для подростков, а также помогла с развитием социальных сетей магазина – теперь заказы можно оформлять через Вконтакте, что ускоряет работу и приносит дополнительный охват.

**Куратор фиксирует обратную связь, а также проводит тестирование и анкетирование, чтобы определить уровень развития гибких навыков и образовательных результатов Лизы и Надежды.**

7.2. Колледж совместно с предприятиями-партнерами **организуют фестиваль**, на котором все тандемы или группы представляют свои проекты педагогам, родителям, сотрудникам предприятий, региональным НКО и другим экспертам.

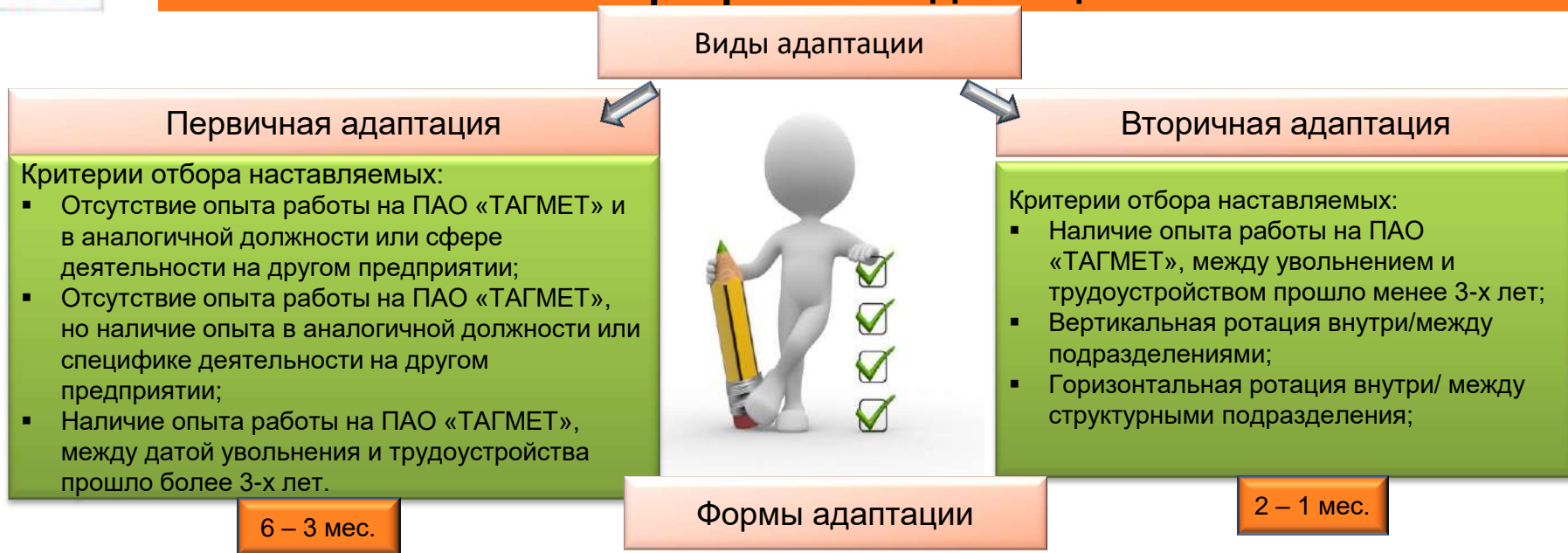
**Лучшие наставники и наставляемые награждаются призами, наставники – памятными знаками отличия, в их личное дело вносится информация о развитых гибких навыках, лояльности и организационных, лидерских способностях.**

7.3. Предприятие и колледж **оформляют итоги наставнической программы в кейсы и публикуют их на собственных сайтах** вместе с информацией о реализации программ наставничества.

Материалы, посвященные ходу программы, а также финальному мероприятию и успешным результатам даются в СМИ, публикуются в социальных сетях участников, что обеспечивает привлечение в следующий цикл программы новых наставников и наставляемых. Кейсы используются наставниками будущих программ как методический материал.

Предприятие и колледж решают расширить программу за счет регулярных выступлений экспертов в качестве лекторов и ведущих практики в колледже. Через два года предприятие совместно с администрацией города решают организовать специальный стипендиальный фонд для наставляемых, которые хотят попробовать себя в профессиях, жизненно важных для развития региона.

## Программа «Адаптация»



<b>Наставничество</b>	<b>Стажировка</b>
Форма оказания индивидуального сопровождения, направления на овладение ЗУН и приспособления к системе отношений, принятой на предприятии.	Вид обучения, применяемый для получения необходимых ЗУН в условиях непрерывного трудового процесса.
<b>Регламентирующие документы</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>План адаптации нового сотрудника</li> <li>Анкета обратной связи нового сотрудника;</li> <li>Заключение о результатах адаптационного периода;</li> <li>Оценочный лист квалификационного экзамена по рабочим профессиям;</li> <li>Итоговое собеседование/тестирование</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Организационный план стажировки;</li> <li>Анкета обратной связи о прохождении стажировки;</li> <li>Анкета (отзыв) о прохождении стажировки .</li> </ol>

## Наставничество



- Отбор наставников.
- Оценка по компетенциям



- Формирование списка наставников
- Формирование «Банка наставников»



- Подготовка наставников в «Школе наставничества»



- Работа наставника (закрепление за адаптантом). Сопровождение



Победитель Конкурса лучших практик «Наставничество  
на производстве» (2019 г. , организатор – АНО НАРК)

ПАО «Челябинский трубопрокатный завод» (ПАО "ЧТПЗ")



Наставничество

Дуальное обучение

Целевое обучение

Стажировки

Белая металлургия

**Работа команды наставников:**

- куратор группы от производства - «классный папа» (начальник или зам. начальника цеха)
- наставник (начальник участка или смены),
- мастер-инструктор (мастер участка, бригадир),
- инструктор (рабочий)

**Система:**

- Отбор и обучение
- Оценка наставников
- Стимулирующие выплаты
- Выезды на конференции
- Слет наставников ЧТПЗ

**Обучение (3 или 4 модуля, до 80 часов)**

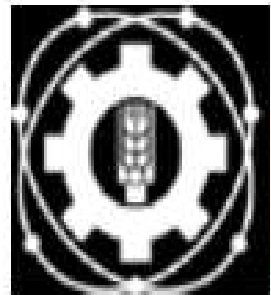
1. Тренинг «Наставник-Лидер»
2. Семинар «Обучение безопасным способам производства»
3. Семинар «Организация практик. Роль наставника»
4. Курс педагогического минимума (для инструкторов)

Отбор наставников осуществляется на основе корпоративной модели компетенций.

Рассматриваются результаты текущей оценки компетенций «ориентация на результат», «аналитическое и стратегическое мышление, «принятие решений», «работа в команде, надежность и сопричастность»,

«коммуникация».





## Ноу-хау Щелковского колледжа

Наставник-модератор

=

преподаватель  
(мастер ПО) колледжа

+

работник  
Гиперглобуса

**Синхронизация «теоретической» и практической подготовки студентов в рамках дуального обучения.**

**Проведение аттестации по немецким оценочным средствам (разработчики – Российско-Германская ВТП и кадровая служба Гиперглобуса) с участием немецких экспертов.**

**Приобщение студентов к корпоративной культуре, содействие в трудоустройстве.**

Оплата педагогической деятельности и надбавки за наставничество осуществляется колледжем.

Предприятие устанавливает для своего работника сниженную норму выработки и выплачивает за ее выполнение заработную плату.

# НА «ТЕМНОЙ СТОРОНЕ» НАСТАВНИЧЕСТВА

(психологический аспект)

## ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

### ***Рекомендации для руководителей***

Ясно представить реальные цели наставничества в организации.

Прояснить на каких участках и у каких категорий сотрудников могут возникнуть опасения, которые могут помешать им полноценно передавать свой опыт.

Открыто обсудить программу наставничества с ее участниками, особенно с опытными сотрудниками организации — будущими наставниками.

### ***Рекомендации для организаторов наставничества***

Обратить внимание руководства на необходимость провести профилактику «троянского обучения» в организации.

Помочь руководству выявить те категории сотрудников (или отдельных специалистов), у которых могут возникнуть опасения, мешающие им быть полноценными наставниками.

### ***Рекомендации для сотрудников-новичков***

Занять внутренне самостоятельную позицию. Запрашивать и сопоставлять информацию из разных источников. По возможности обращаться к разным источникам практического опыта.

Представить себе реальную мотивацию опытных сотрудников организации. Прояснить, в чем может состоять их реальный интерес к тому, чтобы помогать освоить профессиональный опыт, необходимый для успеха в данной организации.

Критически и осмысленно подходить к работе по освоению предлагаемой информации и методов работы.

**ССЫЛКА НА НОРМАТИВНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ  
ПО УД.01**

[https://yadi.sk/d/ktGYX1\\_hEk0H3A](https://yadi.sk/d/ktGYX1_hEk0H3A)

A pair of hands is shown from the bottom, cupping a glowing, translucent blue sphere. The background is a dark blue space filled with a complex network of white and light blue lines and dots, resembling a digital or neural network. The overall lighting is cool and futuristic.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

ЧЗУ

Образования