



# МЕТОДОЛОГИЯ (ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ) НАСТАВНИЧЕСТВА

## Наставничество

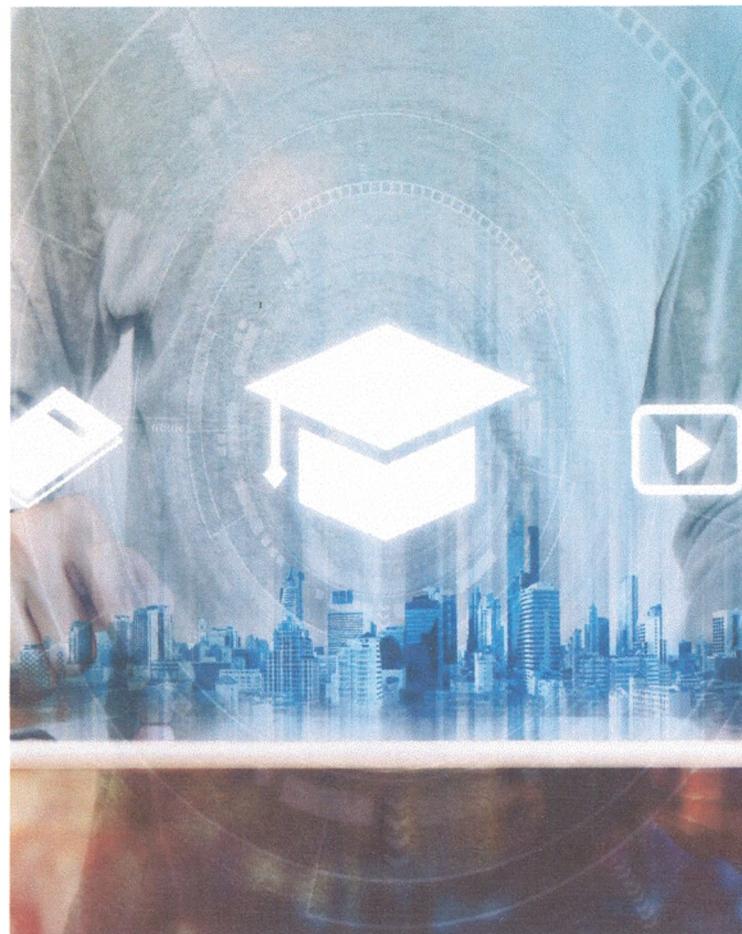
—  
это универсальная **технология передачи** личностного, жизненного и профессионального **опыта**, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на **доверии** и партнерстве.

РАБОТА В ОБЕ  
СТОРОНЫ

Взаимообогащение как  
мотивация

## 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

6

## ЦЕЛЬ

Повышение эффективности системы образования Российской Федерации через:

- улучшение показателей конкретной образовательной организации в образовательной, культурной, спортивной и других сферах,
- подготовку выпускника средней и старшей школ к самостоятельной жизни и успешному трудоустройству в мире нестабильности и неопределенности,
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого учащегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории,
- создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров,
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

# ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВ

7

## А

### ЗАДАЧИ

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

# 5 ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

ДЛЯ РАЗНЫХ ЗАДАЧ И РОЛЕЙ

1  
2



Ученик-  
ученик



Учитель-  
учитель



Студент-  
ученик



Работодател  
ь- ученик



Работодател  
ь- студент

# КАЖДАЯ ФОРМА ВКЛЮЧАЕТ

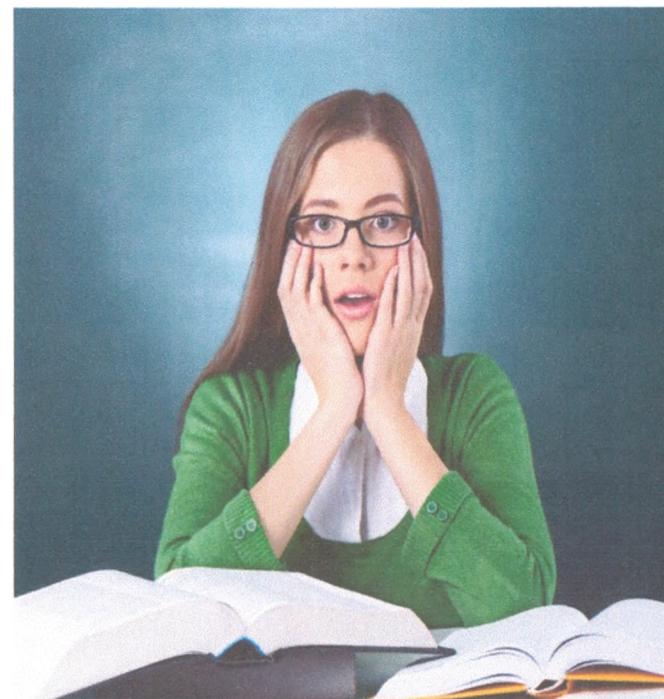
1. Цели и задачи программы
2. Ожидаемые результаты
3. Оцениваемые результаты
4. Портрет участников
5. Вариации ролевых моделей
6. Описание этапов наставнического взаимодействия (раскрытие целевой модели)
7. Область применения в рамках образовательной программы



# 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.



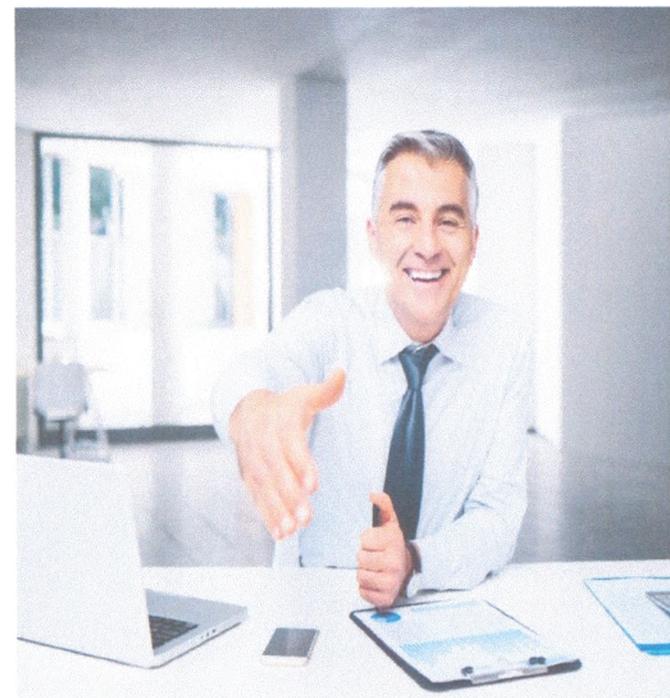
# РАБОТОДАТЕЛЬ- СТУДЕНТ

## ЦЕЛИ

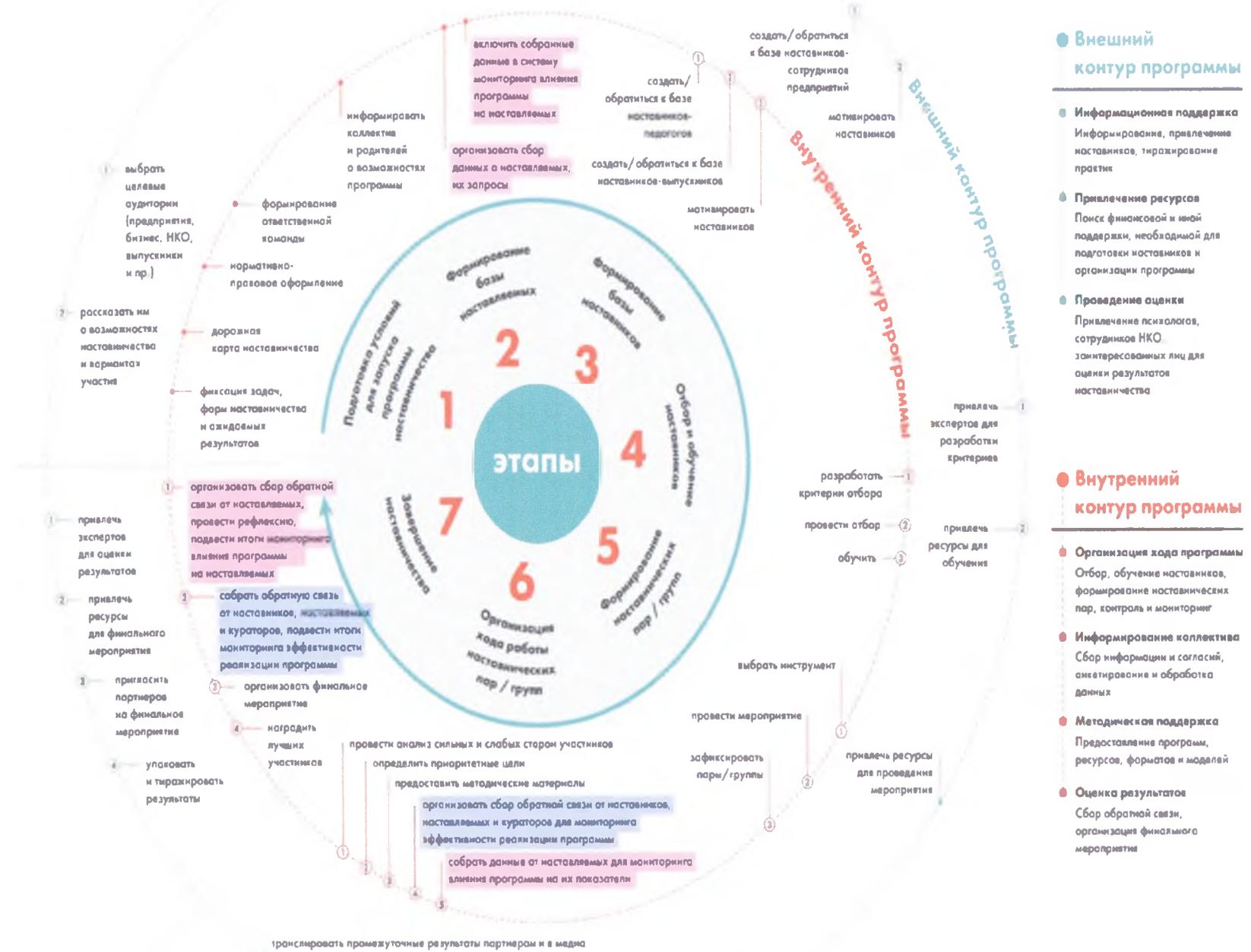
Получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

## 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 практики
- **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

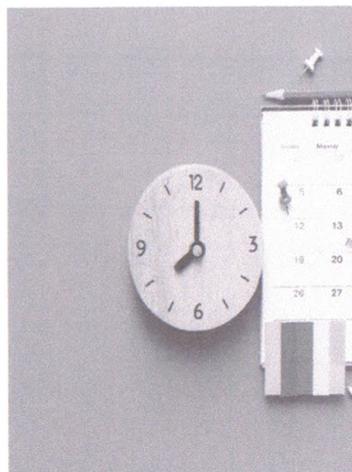
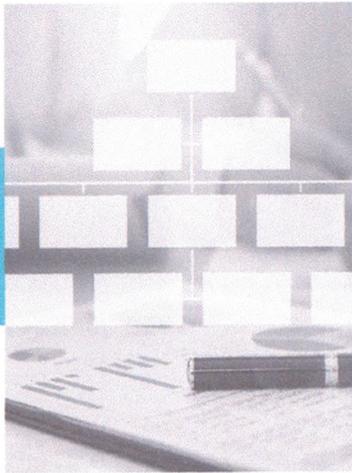
# Этапы реализации целевой модели

2  
0

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



## ЗАДАЧИ ЭТАПА:

- Информировать о запуске программы в организации, о ее принципах, ценностях, возможностях и результатах
- Создать рабочую группу, назначить координатора группы, членов группы и кураторов
- Создать дорожную карту внедрения программы и определить необходимые для ее реализации – внешние и внутренние ресурсы



# СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ВНЕДРЕНИЕМ ПРОГРАММЫ "ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА"

2  
2



Руководитель образовательной организации

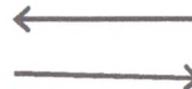
Координатор программы и рабочая группа внедрения программы (педагоги, завучи, психологи, соцработники)

Наставники

- Околошкольное сообщество родители
  - выпускники
  - ки
  - сотрудни
  - ки
  - студенты
- Местное сообщество
- представители предприятий
  - общественные организации



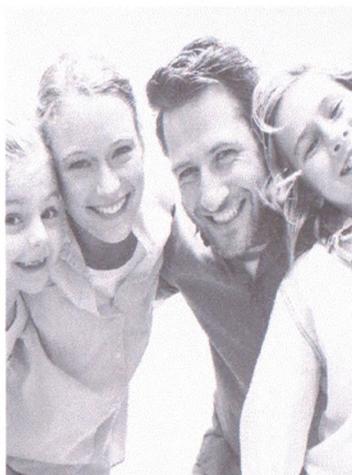
Кураторы



Наставляемые

- Учащиеся
- Педагог
- и
- Студенты





## Этап 2. Формирование базы наставляемых

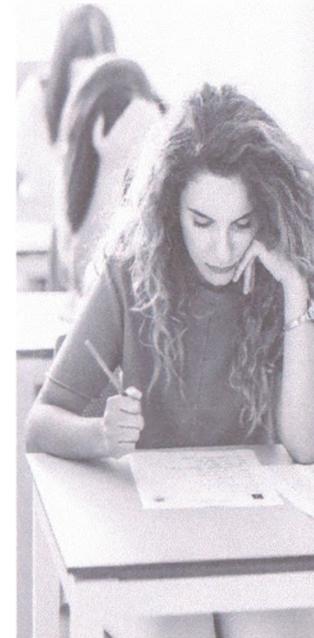
### РЕЗУЛЬТАТЫ 2 ЭТАПА

- 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



## ЗАДАЧИ ЭТАПА:

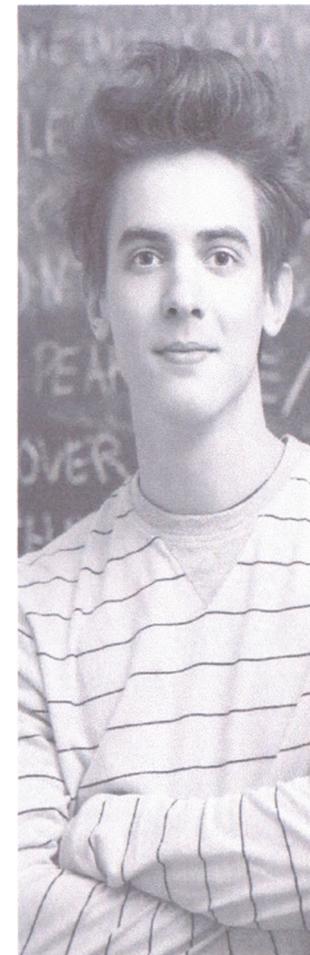
- Провести встречу (в современном формате) для потенциальных наставляемых, чтобы **ознакомить** их с ценностями, возможностями наставнических отношений и **сформировать** у них **запрос** на наставничество **супором на личное желание**.
- **Собрать информацию** о запросах потенциальных наставляемых (на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



# Формирование

## РЕЗУЛЬТАТЫ ЭТАПА **базы**

Сформированный список наставников по областному профилю **наставников**



2  
5



## 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.



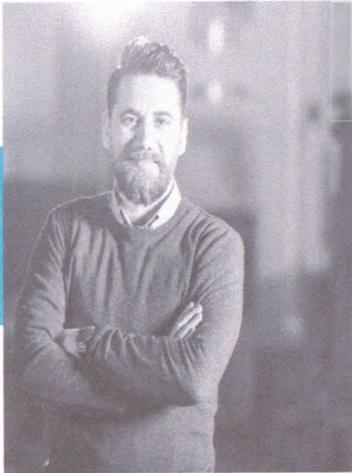
## Этап 4. Отбор и обучение наставников

2  
7

### РЕЗУЛЬТАТ ЭТАПА

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





## 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.

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

- Знакомство

- **наставника и**  
Техники активного слушания,  
позиции в общении

- **наставляемого**  
Технология проведения развивающих  
бесед с целью создания  
индивидуального плана развития  
наставляемых

- **Первая рабочая**  
Технология вовлечения и управления  
мотивацией наставляемых

- **встреча ("пробное  
решение задачи")**  
Технология структурирования  
границ в отношениях

- Составление  
дорожной карты

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

- 

- 

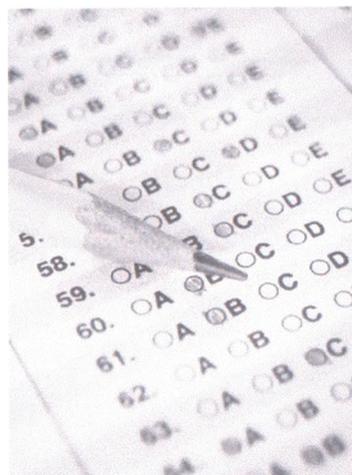
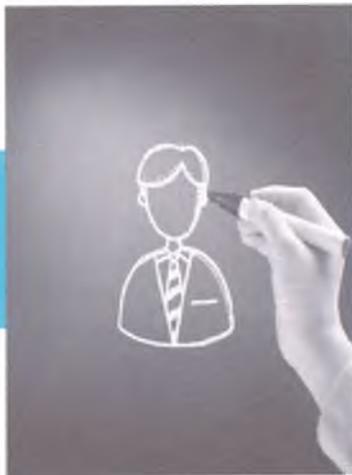
- 

- 

-

## Этап 5. Формирование наставнических пар/групп

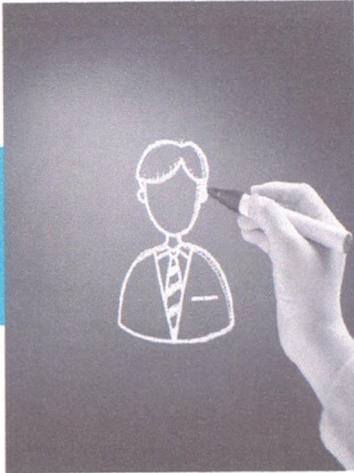
3  
0



### РЕЗУЛЬТАТЫ 5 ЭТАПА

Список сформированных наставнических пар, желающих работать вместе.

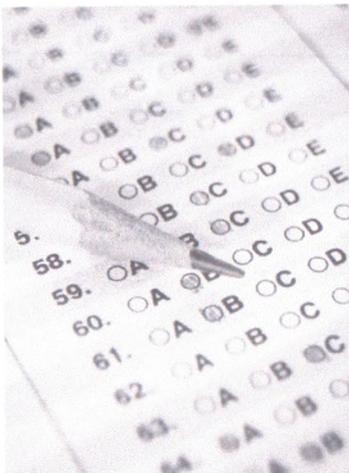


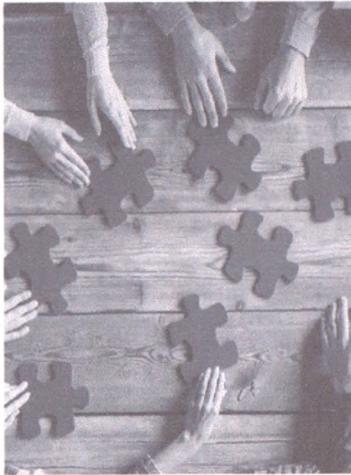


## ЗАДАЧИ ЭТАП

А

- групповая встреча с индивидуальным выбором наставляемого и последующим (не)согласием наставника
- дистанционное анкетирование и обработка данных с выявлением совпадений интересов и пересечений возможностей/запросов
- индивидуальные встречи наставляемого и наставника ("химия")





## Этапы 6. Организация работы наставнических пар/групп

3  
2

### 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.





## Этапы 6. Организация работы наставнических пар/ групп

3  
3

### Задачи куратора наставнических пар:

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



## Этап 7. Завершение наставничества

### РЕЗУЛЬТАТЫ ЭТАПА

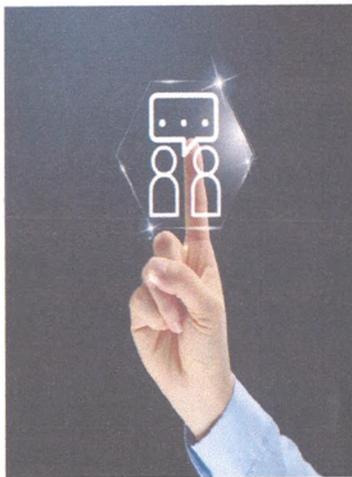
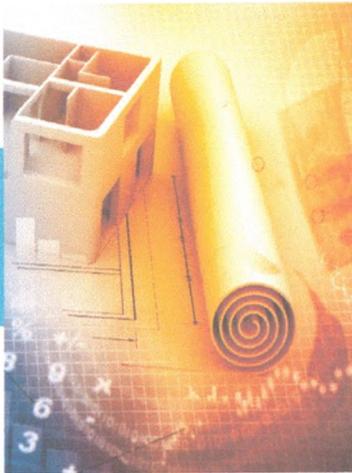
- Наставнические пары, закончившие весь цикл наставнической работы и достигшие поставленных целей
- Выбор лучших практик для тиражирования опыта
- Удовлетворенность от результатов и процесса наставнической работы



## Этап 7. Завершение наставничества

### ЗАДАЧИ ЭТАПА:

- представление **результатов работы** конкретной пары/группы сбор **обратной связи** от участников
- представление **результатов программы** во всей организации
- выявление и **поощрение лучших** наставников и наставнических пар/ групп
- проведение **финального мероприятия** для привлечения внимания СМИ и общественности, поощрения и дополнительной мотивации
- **привлечение СМИ** и иных медиа и партнеров на финальное мероприятие представление результатов работы наставнических пар «Истории успеха» **на уровне образовательной организации и на уровне района** сбор лучших кейсов работы наставничества и публикация на
- **сайтах организаций**
- упаковка успешных кейсов для **привлечения наставников и партнеров** в будущий цикл программы



# МОТИВАЦИЯ НАСТАВНИКО В

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 НАСТАВНИКО

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

# РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ВНЕДРЕНИЯ

3  
7

2020 И 2024  
ГОДЫ

