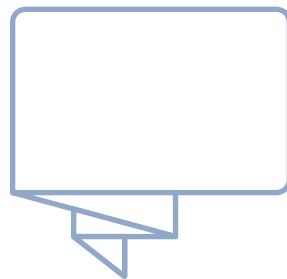





# «ОБЩИЕ БАЗОВЫЕ ЗНАНИЯ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

Огороднова Ольга Васильевна, доцент кафедры  
психологии и педагогики детства Школы образования ТюмГУ



### **План встречи:**

1. Нормативная основа наставничества в образовании.
2. Основные понятия. Виды наставничества.
3. Функции наставника.



# Нормативная основа наставничества в образовании



# МИНИМУМ ДОКУМЕНТОВ, СОДЕРЖАНИЕ КОТОРЫХ НУЖНО ЗНАТЬ

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
2. Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
3. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «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»;
4. 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 (направлены письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР- 42/02).
5. «Перечень поручений по итогам заседания Президиума Государственного Совета» (утв. Президентом РФ 04.06.2023 N Пр-1118ГС).



## ЧТО ДАЕТ НАМ ЗНАНИЕ СОДЕРЖАНИЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫХ ДОКУМЕНТОВ?

1

Правовую основу  
деятельности

2

Обеспечение соответствия  
стандартам и требованиям

3

Гарантию прав и понимание  
обязанностей

4

Повышение эффективности  
и качества работы

5

Понимание ответственности  
и снижение рисков

6

Информированность и подготовленность.  
Поддержку профессионального развития



## Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ

### **Практическая подготовка:**

Статья 76 «Практическая подготовка» подчёркивают важность практической подготовки обучающихся (может осуществляться в режиме наставничества)

### **Организация образовательного процесса:**

Акцентируется внимание на важности взаимодействия образовательных организаций с предприятиями и учреждениями (наставничество может быть одним из инструментов)

### **Дополнительное образование детей и взрослых:**

Статья 82 «Дополнительное образование детей и взрослых» фиксирует значение дополнительного образования (в рамках ДО могут реализовываться программы наставничества для различных категорий обучающихся)

### **Кадровое обеспечение системы образования:**

Статья 46 «Педагогические работники» и статья 47 «Права, обязанности и ответственность педагогических работников» рассматривают профессиональное развитие педагогических работников, в том числе через наставничество



## Указ Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»

### **Национальные цели развития:**

В числе национальных целей развития: **повышение качества образования и развитие человеческого капитала.**

### **Образование и развитие человеческого капитала:**

Одной из ключевых целей - обеспечение доступности качественного образования, подготовка высококвалифицированных специалистов и создание условий для их профессионального роста.

### **Роль наставничества:**

**Подчеркивается важность наставничества как одного из инструментов достижения целей в сфере образования и подготовки кадров.**

Наставничество рассматривается как средство передачи знаний и опыта.



## Указ Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» (продолжение)

### **Внедрение программ наставничества:**

предусматривает необходимость разработки и внедрения программ наставничества на всех уровнях образования и в различных сферах деятельности.

Акцент - на интеграцию наставничества в образовательный процесс, а также на предприятиях и в организациях для обеспечения непрерывного профессионального развития.

### **Поддержка наставников и стимулирование наставничества:**

Важный элемент - поддержка и стимулирование наставников,  
Важность создания условий, при которых наставники будут мотивированы делиться своим опытом и знаниями.



Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р 145 «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».

### **Цель утверждения методологии:**

Разработка и внедрение **единой методологии наставничества** для образовательных организаций, которая **включает лучшие практики и обеспечивает обмен опытом** между обучающимися.

### **Область применения:**

**Организации, осуществляющие образовательную деятельность** по общеобразовательным программам, **дополнительным общеобразовательным программам** и программам среднего профессионального образования.

### **Основные компоненты целевой модели наставничества:**

Структурирование процесса наставничества.

Определение ролей и обязанностей наставников и подопечных.

Разработка критериев и методов оценки эффективности наставничества



Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р 145 «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».

(Продолжение)

### **Методы наставничества:**

- Индивидуальное и групповое наставничество.
- Использование электронных средств связи для дистанционного наставничества.
- Внедрение практик обратного наставничества.

### **Лучшие практики:**

- Включение элементов практического обмена опытом между обучающимися.
- Акцент на междисциплинарное взаимодействие и кросс-функциональное наставничество.

### **Организация процесса наставничества:**

- Определение этапов процесса наставничества: планирование, реализация, оценка и корректировка.
- Формирование команд наставников и подопечных.
- Регулярный мониторинг и отчетность о проделанной работе.



Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р 145 «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».

(Продолжение)

### Роли и обязанности участников:

- **Наставник:** опытный педагог или старший студент, который направляет, поддерживает и консультирует подопечного.
- **Подопечный:** учащийся, стремящийся к развитию и готовый принимать участие в наставническом процессе.
- **Координатор программы наставничества:** ответственный за организацию и контроль процесса наставничества в учреждении.

### Оценка эффективности:

- Определение критериев для оценки успешности наставничества.
- Использование опросов, интервью и аналитических отчетов для мониторинга процесса.
- Корректировка программ на основе полученных данных

**Обобщаем:** Распоряжение направлено на создание эффективной системы наставничества, способствующей профессиональному и личностному развитию обучающихся, повышению качества образования и активному использованию лучших практик обмена опытом



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 (направлены письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02)

### **Этапы внедрения наставничества:**

- **Подготовительный этап:** определение целей и задач, назначение ответственных лиц.
- **Организационный этап:** разработка программы наставничества, подбор наставников и подопечных.
- **Реализационный этап:** проведение мероприятий, регулярные встречи и взаимодействие наставников и подопечных.
- **Оценочный этап:** мониторинг и анализ результатов, корректировка программы при необходимости.

### **Выбор и подготовка наставников:**

- Критерии отбора наставников: профессиональные и личные качества, опыт работы, готовность делиться знаниями.
- Обучение наставников: проведение тренингов, семинаров и вебинаров, направленных на развитие наставнических навыков.



### Роли и обязанности участников:

- **Наставник:** опытный педагог или старший студент, который направляет, поддерживает и консультирует подопечного.
- **Подопечный:** учащийся, стремящийся к развитию и готовый принимать участие в наставническом процессе.
- **Координатор программы наставничества:** ответственный за организацию и контроль процесса наставничества в учреждении.

### Оценка эффективности:

- Определение критериев для оценки успешности наставничества.
- Использование опросов, интервью и аналитических отчетов для мониторинга процесса.
- Корректировка программ на основе полученных данных



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 (направлены письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02

(Продолжение)

### **Организация наставничества:**

- Формирование пар (наставник - подопечный) или групп.
- Определение графика встреч и мероприятий.
- Разработка индивидуальных планов/маршрутов развития для подопечных.

### **Методы и формы наставничества:**

- Индивидуальные консультации и встречи.
- Групповые занятия и тренинги.
- Использование электронных средств коммуникации для дистанционного наставничества.
- Организация мероприятий по обмену опытом между обучающимися.



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 (направлены письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02)

(Продолжение)

### **Оценка и мониторинг:**

- Регулярный сбор обратной связи от участников программы.
- Проведение опросов, анкетирования и интервью.
- Анализ достижений и прогресса подопечных.
- Корректировка программы на основе полученных данных.

### **Лучшие практики и обмен опытом:**

- Примеры успешных моделей наставничества.
- Организация конференций, семинаров и круглых столов для обмена опытом.
- Внедрение успешных практик в программы наставничества.

**Обобщаем:** акцент сделан на разработку индивидуальных подходов, применение лучших практик постоянный мониторинг эффективности программы



### **Развитие программ наставничества:**

- Задача разработать и внедрить программы наставничества в образовательных организациях, а также на предприятиях и в учреждениях.
- Задача поддержки программ наставничества, направленных на передачу опыта и знаний.

### **Поддержка лучших практик наставничества:**

- Задача создавать и распространять лучшие практики наставничества для обеспечения их эффективного внедрения в образовательные учреждения и на предприятия.
- Важно активное участие ведущих организаций в развитии и поддержке таких программ.

### **Меры по стимулированию наставников:**

- Задача разработки мер поощрения и поддержки наставников для повышения мотивации и качества наставнической деятельности



### **Интеграция наставничества в образовательный процесс:**

- Обеспечение тесного взаимодействия между образовательными учреждениями и предприятиями для успешной реализации наставнических программ.

### **Мониторинг и оценка программ наставничества:**

- Необходимость регулярного мониторинга и оценки эффективности реализуемых программ наставничества.
- Предложено создать систему показателей и критериев для оценки результатов наставничества, а также внедрить механизмы обратной связи от участников программ.



# Основные понятия



### **Наставник (Ментор):**

**человек**, который обладает значительным опытом и знаниями в определенной области и который делится этими знаниями с подопечным.

### **Роль наставника:**

профессиональная **позиция** и связанные с ней **функции**. Наставник может выполнять различные роли в зависимости от ситуации и потребностей подопечного: **консультант, тренер, советчик, мотиватор, коуч** и т. д.

Важно, чтобы наставник умел выбирать адекватную задачам роль.



### **Подопечный (наставляемый, менти):**

**человек**, который получает наставническую поддержку. Стремится учиться и развиваться, используя знания и опыт своего наставника. Взаимодействие с наставником помогает достижению целей и улучшению навыков.



### **Наставнические отношения:**

**процесс**, при котором наставник и подопечный взаимодействуют для достижения целей. Эти отношения могут включать регулярные встречи, обсуждения, планирование и анализ результатов.

**Этика наставничества:** комплекс этических норм, включающих конфиденциальность, честность, уважение, справедливость и ответственность, влияющих на построение доверительных и эффективных наставнических отношений.



### **Программа наставничества:**

структурированный **план**, разработанный организацией для создания и поддержания наставнических отношений.

Программа включает цели, задачи, методы отбора и обучения наставников, а критерии оценки успешности взаимодействия.



### **Цели наставничества:**

образы результата, включающие развитие, самоопределение, адаптацию к новой роли или среде, формирование умений и др.



### **Методы наставничества:**

способы взаимодействия, включающие индивидуальные консультации, тренинги, совместные проекты, наблюдение за работой, обсуждение конкретных ситуаций и кейсов, обратную связь, направленные на достижение целей наставничества



**Обратная связь:** способ и элемент коммуникации наставника и наставляемого, позволяющий самоопределяться, понимать свои сильные и слабые стороны, корректировать свое поведение и действия, осуществлять осознанные действия в направлении поставленных целей.

Ключевые принципы:

конструктивность и своевременность



### Формальное наставничество

**Описание:** Официально организованный процесс, часто структурированный в рамках программы организации.

**Особенности:**

- Четко определенные цели и задачи.
- Регулярные встречи и обсуждения.
- Оценка и мониторинг результатов.
- Часто включает тренинги и семинары для наставников и подопечных



### Неформальное наставничество

**Описание:** естественные, спонтанные отношения, возникающие без официальной программы.

**Особенности:**

- Гибкость и отсутствие строгих правил.
- Менее формализованные встречи и обсуждения.
- Часто возникает на основе личной симпатии и общих интересов.

### Один-на-один наставничество

**Описание:** Один наставник работает с одним подопечным.

**Особенности:**

- Индивидуализированный подход.
- Возможность глубокого и персонализированного взаимодействия.
- Тесные и доверительные отношения.

### Групповое наставничество

**Описание:** Наставник работает с группой подопечных.

**Особенности:**

- Эффективное использование времени наставника.
- Возможность обмена опытом и знаниями среди подопечных.
- Создание атмосферы командной работы.

### Реверсивное (обратное) наставничество:

**Описание:** Подопечный, обычно более молодой, обучает наставника, чаще всего в области технологий или современных трендов.

**Особенности:**

- Обогащение опыта наставника.
- Укрепление межпоколенческих связей.
- Взаимное обучение и развитие.

### Личностное наставничество

**Описание:** Нацелено на развитие личных качеств и навыков: лидерство, уверенность, эмоциональный интеллект и др.

**Особенности:**

- Основано на диалоге.
- Большое количество рефлексивных встреч.
- Предполагает использование упражнений на осознанность, техник самопознания

### Проектное наставничество

**Описание:** Наставник помогает подопечному в рамках конкретного проекта или задачи.

**Особенности:**

- Фокус на успешном завершении проекта.
- Временные и ограниченные по времени отношения.
- Концентрируется на конкретных навыках и знаниях, необходимых для проекта.

### Кросс-функциональное наставничество

**Описание:** Наставник и подопечный учатся/работают в разных функциональных областях

**Особенности:**

- Обмен специфическими знаниями
- Расширение кругозора и понимание различных сфер жизнедеятельности
- Обеспечивает принятие разнообразия, точек зрения и формирование более полной картины мира



### Обучающая

Передаёт свои знания, навыки и опыт подопечному, **помогает** ему освоить необходимые компетенции



### Мотивационная

Мотивирует и вдохновляет подопечного на достижение целей,



### Консультативная

Предоставляет рекомендации, помогает принимать обоснованные решения.



### Поддерживающая

Оказывает эмоциональную поддержку, помогает подопечному справляться с трудностями.



### Оценочная

Оценивает прогресс подопечного, **предоставляет** конструктивную обратную связь



### Организационная

Планирует вместе с подопечным процесс взаимодействия, **организует** его, **отслеживает** выполнение



### Моделирующая

Служит примером, **демонстрирует** профессиональное и социальное поведение, стандарты работы



### Интеграционная

Помогает подопечному **интегрироваться** в коллективы, познакомиться с культурой сообществ, **наладить/поддерживать** отношения



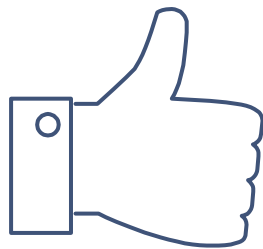
### Координирующая

Координирует взаимодействие подопечного с другими людьми и подразделениями, **помогает устанавливать** связи



### Развивающая

Содействует личностному, профессиональному, жизненному самоопределению и саморазвитию



**Спасибо за Ваше внимание!**