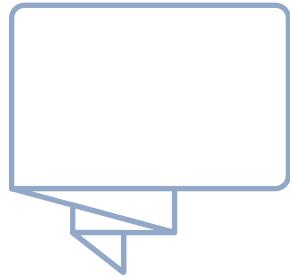




«ОБЩИЕ БАЗОВЫЕ ЗНАНИЯ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

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 MP- 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.



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)

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



«Перечень поручений по итогам заседания Президиума Государственного Совета» (утв. Президентом РФ 04.06.2023 № Пр-1118ГС):

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



«Перечень поручений по итогам заседания Президиума Государственного Совета» (утв. Президентом РФ
04.06.2023 № Пр-1118ГС):

(Продолжение)

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.

Основные понятия

(Продолжение)



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 симpatии и общих интересов.

Виды наставничества

(Продолжение)

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.

Виды наставничества

(Продолжение)

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

Функции наставника



Обучающая

Передает 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 подопечномуправляться 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!