

**Сизова Марина Борисовна, к.п.н.,  
Заслуженный учитель РФ, доцент кафедры начального,  
основного и среднего общего образования СПб АППО**

---



## **Ключевые компоненты целевой модели наставничества**

**30.03.2023**



## **Наставничество – это...**

**универсальная технология**  
**передачи**  
опыта, знаний,  
**формирования**  
навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей  
**через**  
**неформальное** взаимообогащающее общение,  
основанное на  
**доверии и партнерстве**



## Формы наставничества в рамках Целевой модели наставничества: 2020 г.

«ученик – ученик»  
«учитель – учитель»  
«студент – ученик»  
«работодатель – ученик»  
«работодатель – студент»

**Способ**  
реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары (тандема)/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников

# Ролевые вариации форм наставничества

«ученик – ученик»,  
«студент-студент»

- «Успевающий – неуспевающий»
- «Лидер – пассивный»
- «Равный – равному»

«учитель – учитель»

- «Опытный педагог – молодой специалист»
- «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»
- «Педагог-новатор – консервативный педагог»
- «Успешный классный руководитель – неопытный классный руководитель»

«студент – ученик»

- «Успевающий – неуспевающий»
- «Лидер – равнодушный»
- «Равный – другому»
- «Куратор – автор проекта»

«работодатель – ученик»

- «Активный профессионал – равнодушный потребитель»
- «Коллега – молодой коллега»
- «Работодатель – будущий сотрудник»

«работодатель – студент»

- «Активный профессионал – равнодушный потребитель»
- «Успешный профессионал – студент, выбирающий профессию»
- «Коллега – будущий коллега»
- «Работодатель – будущий сотрудник»





## Терминологический ряд

Наставляемый – Наставник – Куратор – Тьютор – Ментор

---

### **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. В конкретных формах «наставляемый» может быть определен термином «обучающийся».

### **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.



## Терминологический ряд

Наставляемый – Наставник – Куратор – Тьютор – Ментор

---

### **Куратор**

- сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

### **Тьютор**

- специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

### **Ментор**

- руководитель, учитель, наставник, воспитатель, неотступный надзиратель.



## Целевая модель наставничества

---

**Настоящая целевая модель наставничества** разработана в целях достижения контрольных точек федеральных проектов «Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование».

Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций обучающегося.



## Цель внедрения наставничества

максимально полное **раскрытие потенциала личности наставляемого**, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности;

создание условий для формирования эффективной **системы поддержки**, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 11 до 18 лет, проживающих на территории РФ.



## **Задачи внедрения наставничества**

---

- 1. Помочь педагогическим коллективам увидеть собственный потенциал из области воспитательной деятельности.**
- 2. Помочь педагогическим коллективам создать реалистичные программы наставничества, базирующиеся на уникальных характеристиках образовательной организации.**
- 3. Выявить варианты решения спектра педагогических проблем образовательной организации на основании сетевого принципа.**



## Действия образовательной организации

---

**Назначить куратора, создать проектную группу.**

**Разработать программу наставничества и план ее реализации.**

**Реализовать программу наставничества:**

- **создать и вести базы наставников и наставляемых;**
- **сформировать тандемы/группы;**
- **создать условия для реализации программы;**
- **осуществлять мониторинг результативности программ наставничества;**
- **вести просветительскую и информационную деятельность**
- **создать базы лучших практик наставничества**



## Показатели результативности

Наименование показателя	2020 г.	2024 г.
<b>Доля обучающихся</b> в возрасте от 11 до 19 лет, проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества <b>в роли наставляемого</b> , %	10	70
<b>Доля обучающихся</b> в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества <b>в роли наставника</b> , %	2	10
<b>Доля учителей</b> - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества <b>в роли наставляемого</b> , %	10	70
<b>Доля предприятий</b> (организаций) от общего количества системообразующих предприятий, осуществляющих деятельность в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества, предоставивших <b>своих наставников</b> , %	2	30
<b>Уровень удовлетворенности наставляемых</b> участием в программах наставничества, %	50	85
<b>Уровень удовлетворенности наставников</b> участием в программах наставничества, %	50	85



## **Наставничество как инструмент кадровой политики**

---

**Без высококвалифицированных кадров сложно начать какое-либо серьезное дело и практически невозможно развивать его в дальнейшем.**

**Наставничество как метод не только экономичен и прост в использовании, но и подходит для сохранения и передачи накопленного опыта.**

**Это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению кадров в любой сфере жизнедеятельности общества.**





## **Наставничество как форма психологического сопровождения специалистов**

**Технология наставничества применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги:**

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,**
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.**



## **Наставничество как форма методического сопровождения специалистов**

---

**Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования в силу следующих ключевых причин:**

- Позволяет сформировать внутри образовательной организации сообщество учителей, обучающихся и родителей – как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого.**
- Для сообщества образовательной организации наставничество представляет собой канал обогащения опытом.**





## Целевая модель наставничества позволяет системе образования

1. Сделать образовательные возможности каждого в любом возрасте равными.
2. Открыться широкому социокультурному окружению, актуализировать педагогический потенциал здоровых сил общества.
3. Реализовать воспитательный потенциал инициативных граждан разного возраста, имеющих способности и потребности передавать знания и многолинейный опыт подрастающему поколению.
4. **КАЖДЫЙ РЕБЕНОК И ПЕДАГОГ ИМЕЕТ ЗНАЧЕНИЕ!!!**