

# Наставничество как инструмент повышения качества образования

26 октября 2022 года



**«Единственный разумный  
способ обучать людей –  
это подавать им пример»  
*Альберт Эйнштейн***

# Реализация целевой модели наставничества в образовательной организации

26 октября 2022 года



**«Единственный разумный  
способ обучать людей –  
это подавать им пример»  
*Альберт Эйнштейн***

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

**Программа наставничества** – комплекс мероприятий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

# Историческая справка

**23 декабря 2013 года**

Совместное заседание  
Государственного совета  
РФ и Комиссии при  
Президенте РФ по  
мониторингу достижения  
целевых показателей  
социально-  
экономического развития

**Начало 2018 года**

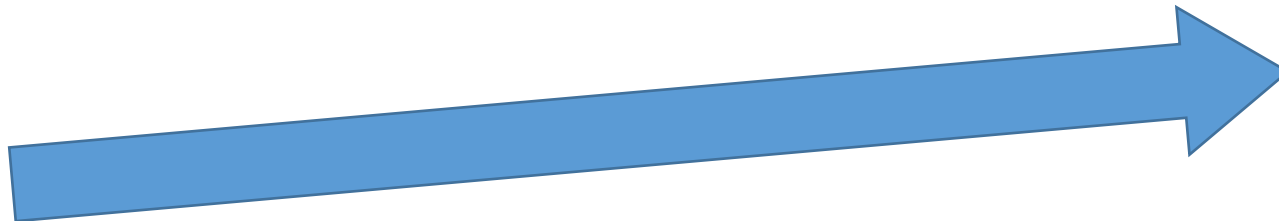
Всероссийский  
форум «Наставник»,  
организованный  
Агентством  
стратегических  
инициатив

**01.01.2019г. год по  
настоящее время**

Нацпроект  
«Образование»  
(включая федеральные  
проекты  
«Современная школа»,  
«Успех каждого  
ребенка»,  
«Учитель будущего»,  
«Социальные лифты для  
каждого»,  
«Молодые  
профессионалы» и др.)

**Перспектива**

Федеральные проекты  
«Современная школа»,  
«Учитель будущего»  
содержат целевой  
показатель:  
до конца 2024 года  
не менее 70%  
педагогических  
работников (со стажем  
до 3х лет) и обучающихся  
общеобразовательных  
организаций будут  
вовлечены в различные  
формы сопровождения и  
наставничества



# Нормативная база

- ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28,47,48
- Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»
- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»
- Распоряжение Министерства просвещения 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»
- Письмо Министерства просвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»

# 5 форм наставничества для разных задач и ролей



ученик -  
ученик



учитель -  
учитель



студент -  
ученик



работодатель -  
ученик



работодатель -  
студент

# Основные задачи наставничества

- Улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности ОО
- Подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной деятельности
- Раскрытие личностного, творческого потенциала обучающихся
- Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов
- Увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров
- Создание канала эффективного обмена личным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта ОО





# Принципы наставничества

- **Добровольность** – искреннее желание помочь в преодолении трудностей
- **Взаимопонимание** – способность видеть личность
- **Ответственность** – предполагает ответственное отношение наставника к наставляемому и программе
- **Конфиденциальность** – неразглашение информации о наставляемом





# Форма «учитель – учитель»

## Портрет наставляемого:

- Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.
- Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

# «Учитель – учитель»



# Форма «учитель – ученик»

## Проблемы, решаемые в паре:

- учебная успеваемость
- самоорганизация
- дисциплина на уроке
- школьный буллинг
- возрастные кризисы
- психоэмоциональная атмосфера в классе



# «Ученик – ученик»

наставник

наставляемый

- уверенный в себе
- коммуникабельный
- ответственный
- лидер
- компетентный (знает НПБ ОО, традиции и неформальные правила)

## Как сформировать пару:

- анкетирование
- психологическое тестирование на совместимость работы в паре
- педагогическое наблюдение
- личные встречи

- не адаптированный к социуму
- низкая успеваемость
- подавленность, нерешительность

## Режим взаимодействия – внеурочный

Получает

- признание заслуг и повышение статуса
- репутация и доверие сверстников
- систематизация имеющегося опыта
- возможность увидеть новые пути решения задач («горизонты для саморазвития»)

Даёт

- помощь, поддержку
- развитие навыков, умений, компетенций
- уверенность, позитив
- сопричастность к коллективу
- обратная связь

Получает

- статусность
- успеваемость
- стимул к всестороннему развитию
- положительное психоэмоциональное состояние

# Этапы организации наставничества

подготовительный

диагностический

проектировочный

реализационный

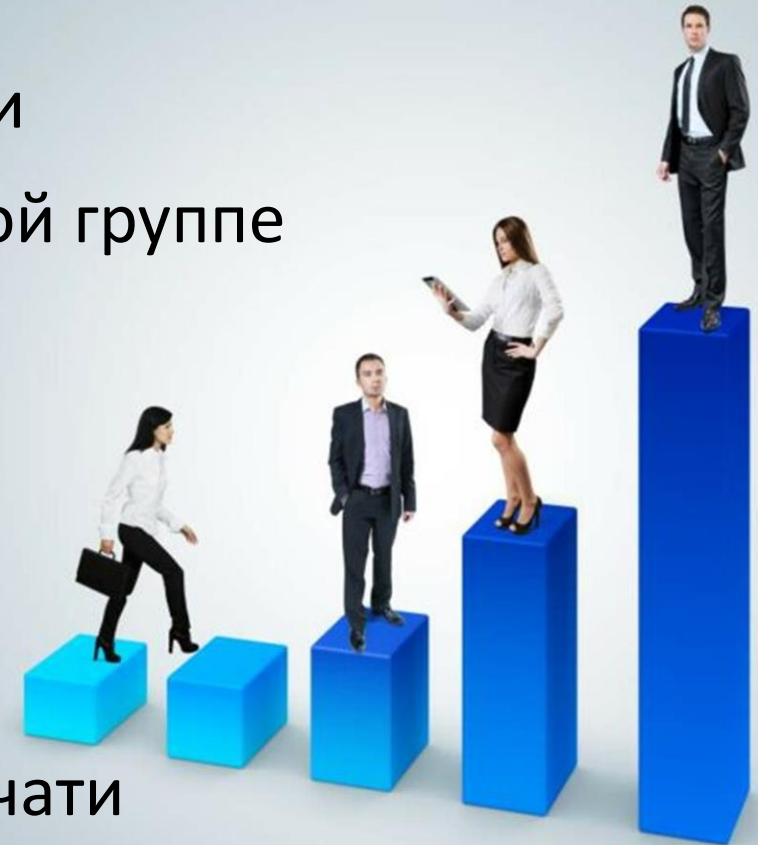
рефлексивно-аналитический

результативный



# Система стимулирования педагогов

- Публичная похвала, награждение грамотами, благодарственными письмами
- Участие в курсах повышения квалификации
- Привлечение педагога к работе в творческой группе
- Участие в семинарах и конференциях
- Фото на стенд «Лучший в профессии»
- Выдвижение на конкурсы
- Помощь в обобщении опыта и подготовке собственных пособий или публикаций в печати
- Материальное стимулирование



# Наставничество – инструмент повышения качества образования

