



ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ  
ОБРАЗОВАНИЯ  
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

# Целевая модель наставничества в образовательных организациях Кировской области



Кобелева Галина Александровна.  
заведующий кафедрой  
управления в образовании  
КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области»

# Нацпроект «Образование»



ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ  
ОБРАЗОВАНИЯ  
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Целевая модель  
наставничества

Современная  
школа

Успех каждого  
ребенка

Молодые  
профессионалы



регулирует отношения, связанные  
с функционированием и развитием  
программ наставничества





# Нормативно-правовая база

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (от 29.05.2019, №997-р)

## ВОЛОНТЕРСТВО

Конституция РФ, Гражданский кодекс РФ

Трудовой кодекс РФ

№135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» (11.08.1995)

№82-ФЗ «Об общественных объединениях» (19.05.1995)

№7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (12.01.1996)

Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в РФ на период до 2025 года (15.11.2019 г. № 2705-р)

Всеобщая Декларация добровольчества (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год)

Конвенция о правах ребенка

Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) «О предотвращении преждевременного оставления школы» (1.12.2011)

Стратегия развития волонтерского движения в России (14.05.2010)

№ 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (29.12.2012)





## Цель внедрения целевой модели наставничества

Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого

- для успешной личной и профессиональной самореализации

Создание условий для формирования эффективной системы поддержки

- всех обучающихся от 10 лет, педагогических работников, молодых специалистов







# Задачи внедрения целевой модели

Подготовка обучающихся  
к самостоятельной жизни

Раскрытие потенциала  
личности, реализация  
ИОТ

Создание условий для  
развития и повышения  
квалификации педагогов

Формирование  
сообщества наставников и  
наставляемых





# Планируемые результаты

Измеримое улучшение показателей  
в разных сферах

Эффективная профориентационная  
работа

Формирование связей между  
образованием и бизнесом





# Целевая модель наставничества направлена на решение проблем

## Обучающихся

низкая мотивация к саморазвитию

отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции, коммуникативных навыков, метакомпетенций

высокий порог вхождения в образовательные программы

проблемы психологического плана

## Студентов

низкая мотивация к учебе, дисциплинарные затруднения

сложности в совмещении учебы и работы

нереализованность в силу отсутствия опыта или ресурсов





# Структура управления процессом внедрения и реализации целевой модели







## Органом ИВ субъекта РФ утверждаются:

Основания для внедрения целевой модели наставничества

Сроки внедрения целевой модели

Сроки проведения мониторинга

Ответственное должностное лицо за внедрение модели наставничества

Планируемые результаты внедрения целевой модели





## Локальный акт ОО включает:

Основания для внедрения целевой модели наставничества в ОО

Сроки внедрения целевой модели

Сроки проведения мониторинга

Назначение ответственных за внедрение и реализацию целевой модели наставничества

Планируемые результаты внедрения целевой модели





**В ОО разрабатывается**

**Положение о наставничестве в ОО**

**Положение о программе наставничества**

**Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества**



# Механизмы мотивации и поощрения наставников



ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ  
ОБРАЗОВАНИЯ  
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

поддержка системы наставничества на всех уровнях и популяризация роли наставника

участие руководителей всех уровней в программе наставничества

конкурсные мероприятия, поощрение лучших наставников





# Мониторинг и оценка результатов программы наставничества



ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ  
ОБРАЗОВАНИЯ  
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

## Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

ключевые цели

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов



# Мониторинг и оценка результатов программы наставничества



ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ  
ОБРАЗОВАНИЯ  
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

## Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

оцениваются

- сильные и слабые стороны, возможности и риски программы наставничества
- процент обучающихся , прошедших профессиональные тесты
- количество выпускников, трудоустроенных на предприятия региона
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками
- количество собственных работ наставляемого



# Мониторинг и оценка результатов программы наставничества



ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ  
ОБРАЗОВАНИЯ  
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

## Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

ключевые цели

1. глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы
2. оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ)
3. анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник — наставляемый»



# Мониторинг и оценка результатов программы наставничества



ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ  
ОБРАЗОВАНИЯ  
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

## Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

оцениваются

- вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность, их успеваемость
- уровень сформированности гибких навыков
- уровень личностной тревожности, понимание собственного будущего (для обучающихся)
- уровень профессионального выгорания (для педагогов)
- удовлетворенность профессией (для педагогов)
- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов)
- ожидаемый и реальный уровень включенности, процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей)





# Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества

показатель	2020 год	2024 год
Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли <b>наставляемого</b>	10%	70%
Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли <b>наставника</b>	2%	10%
Доля учителей молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет, вошедших в программы наставничества в роли <b>наставляемого</b>	10%	70%
Уровень удовлетворенности <b>наставляемых</b> участием в программах наставничества, (опросный)	50%	85%
Уровень удовлетворенности <b>наставников</b> участием в программах наставничества, (опросный)	50%	85%



## Формы наставничества

«ученик – ученик»

«учитель – учитель»

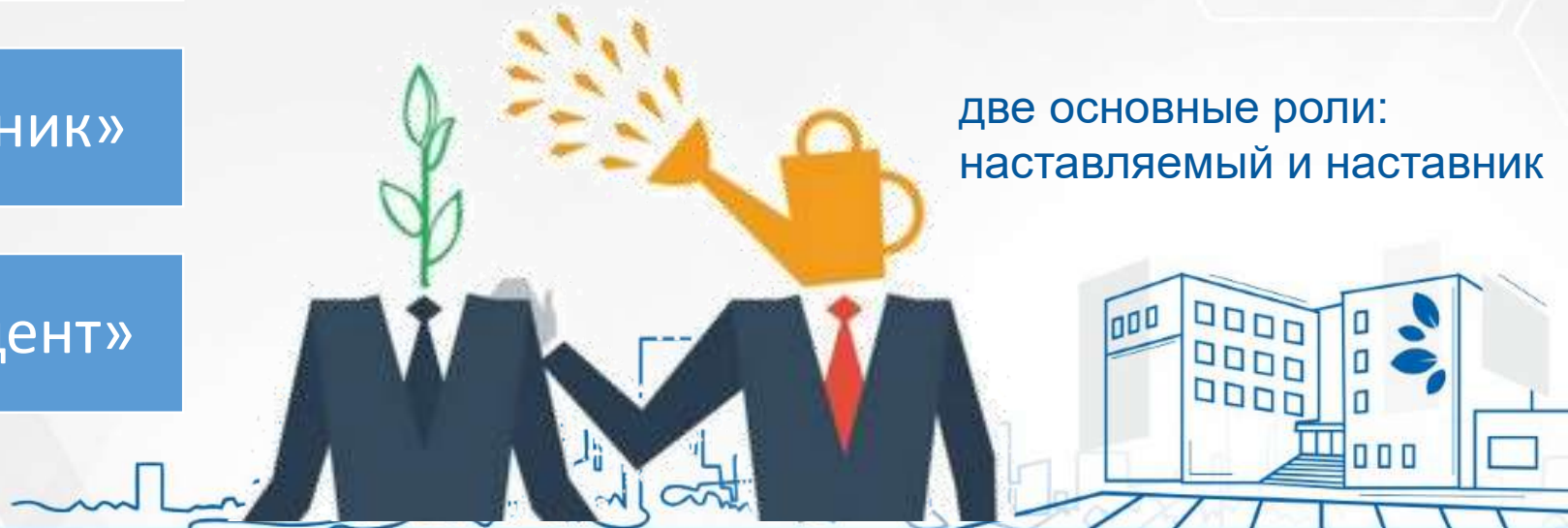
«студент – ученик»

«работодатель – ученик»

«работодатель – студент»

**Форма наставничества** – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией

две основные роли:  
наставляемый и наставник



# Целевая модель этапов реализации программы наставничества в ОО



ЭТАП	РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ	РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"><li>• Разработка нормативно-правового обеспечения</li><li>• Информирование участников</li><li>• Формирование команды</li><li>• Определение цели, задач, форм наставничества, ожидаемых результатов</li><li>• Разработка дорожной карты</li><li>• Определение необходимых ресурсов</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Выявление круга заинтересованных лиц</li><li>• Информирование целевой аудитории о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия</li></ul>





# Целевая модель этапов реализации программы наставничества в ОО

ЭТАП	РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ	РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ
<b>2. Формирование базы наставляемых</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Информирование участников о возможностях программы наставничества</li><li>• Сбор данных о наставляемых по доступным каналам</li><li>• Включение собранных данных в базу наставников и систему мониторинга</li></ul>	







# Целевая модель этапов реализации программы наставничества в ОО

ЭТАП	РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ	РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ
3. Формирование базы <b>наставников</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Информирование участников о возможностях программы наставничества</li><li>• Сбор данных о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся</li></ul>	





# Целевая модель этапов реализации программы наставничества в ОО

ЭТАП	РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ	РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ
4. Отбор и обучение наставников	<ul style="list-style-type: none"><li>• Разработка критериев отбора наставников</li><li>• Организация отбора и обучения наставников</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Привлечение психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников</li><li>• Определение ресурсов для организации обучения (через гранты, конкурсы, некоммерческие организации, предприятия)</li></ul>





## Целевая модель этапов реализации программы наставничества в ОО

ЭТАП	РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ	РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ
<b>5. Формирование наставнических пар или групп</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Разработка инструментов и организация встреч для формирования пар или групп</li><li>• Отбор и обучение наставников</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Привлечение психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников</li></ul>





## Целевая модель этапов реализации программы наставничества в ОО

ЭТАП	РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ	РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ
6. Организация работы наставнических пар или групп	<ul style="list-style-type: none"><li>• Выбор формата взаимодействия</li><li>• Постановка конкретных целей и задач</li><li>• Методическая помощь по взаимодействию с наставляемыми</li><li>• Организация обратной связи</li><li>• Организация мониторинга</li><li>• Разработка системы поощрений наставников</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Информирование о промежуточных результатах наставничества для вовлечения новых участников</li></ul>







# Целевая модель этапов реализации программы наставничества в ОО

ЭТАП	РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ	РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ
<b>7. Завершение наставничества</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Организация сбора обратной связи от наставников и наставляемых для мониторинга</li><li>• Реализация системы поощрения наставников</li><li>• Формирование долгосрочной базы наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Популяризация лучших практик и примеров наставничества через медиа, участников, партнеров</li><li>• Привлечение сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества</li></ul>





до 10 декабря 2020 года  
действует бесплатная регистрация  
на практический онлайн-марафон  
**«Наставничество детей в конфликте  
с законом и группы риска»**

**заявку для участия в мероприятии можно на адрес**  
**[ga.kobeleva@kirovipk.ru](mailto:ga.kobeleva@kirovipk.ru)**

