

МЕНТОРИ, 11 ДЕКАБРЯ



# МЕТОДОЛОГИЯ (ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ) НАСТАВНИЧЕСТВА


**Наставничество** — это универсальная **технология передачи** личного, жизненного и профессионального **опыта**, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на **доверии и партнерстве**.

## ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА –


система условий, ресурсов  
и процессов, необходимых  
для реализации процесса  
наставничества и  
достижения поставленной  
цели в образовательных  
организациях



Понятная структура для интеграции  
в любую образовательную  
организацию



**Почему есть запрос на целевую  
модель наставничества?**





# ПРОБЛЕМЫ

- **низкая мотивация** обучающихся и педагогов к изменениям
- низкая вовлеченность
- профессионально-личностное **выгорание** педагогов
- **инертность** образовательной системы
- **особые потребности** обучающихся

# ПОТРЕБНОСТИ

- быть важным и **признанным** другими
- **понять**, кто я, чего хочу, свои сильные стороны, интересы и мечты
- понять, кем мне быть
- проявить себя, свои **таланты**
- получить **поддержку** от значимых людей

# ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

## ЦЕЛЬ

Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной **личной и профессиональной самореализации** в современных условиях неопределенности через **создание развивающе-поддерживающей среды** в образовательной организации на основе партнерства и доверия между всеми участниками образовательных отношений: детей, педагогов, родителей и внешними представителями социума.

# ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

7

## ЗАДАЧИ

### 1. Создать новую, плодотворную развивающе-поддерживающую среду:

- Сформировать открытое сообщество, где выстроены доверительные и партнерские отношения, как внутри образовательной организации, так и с социумом.
- Создать **канал обмена** личностным, жизненным и профессиональным **опытом** для каждого участника.

2. Предоставить каждому участнику ресурсы и возможности для осознанного развития и приобретения необходимых навыков XXI века для профессиональной и личной самореализации

# ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

## ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

- создание **сообществ учителей, обучающихся, родителей и благодарных выпускников**, открытых к взаимодействию и изменениям.
- **вовлечение** участников в жизнь образовательной организации;
- бóльшая **открытость школы**, преодоление герметичности образовательного процесса;
- формирование **культуры наставничества**, его ценностей и традиций;
- улучшение **психологического климата** в образовательной организации;
- повышение **социального и профессионального благополучия** внутри образовательного учреждения и сотрудничающего с ними социума;
- появление **дополнительных возможностей и ресурсов** для развития образовательной организации (инвестиции, гранты, эндаумент);
- формирование **устойчивых связей** с бизнесом, местным сообществом и с другими образовательными организациями



# ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

## ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЛЯ УЧАСТНИКОВ

1. Преодоление профессионально-личностных кризисов.
2. Самоопределение, формирование жизненных ориентиров и активной гражданской позиции.
3. Получение представлений о реальном мире, о своих перспективах и способах действия.
4. Повышение мотивации к достижению новых целей.
5. Развитие навыков и качеств личности, необходимых для жизни.
  - самостоятельность
  - навык интеграции в новые среды
  - soft skills (ставить цель, находить ресурсы для реализации, искать команду и работать в ней, коммуницировать, договариваться и т.д.)
  - лидерские качества
  - метакомпетенции и др.

# ОСНОВНЫЕ ЗАПРОСЫ ОТ ОРГАНИЗАЦИЙ

10

- Что нужно для запуска программы наставничества?
- Кто может быть наставником?
- Чему обучать наставников?
- Как мотивировать учеников и взрослых участвовать в программе?
- Как представить результаты деятельности и оценить их?

# СОСТАВ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

11

## Общие положения

- Концептуальное обоснование
- Цели и задачи
- Планируемые результаты
- Требования к участникам
- Требования к структуре

## 5 форм наставничества

## 7 этапов реализации

## Показатели эффективности

## Рекомендуемые целевые показатели

## Приложение 1. Анализ лучших мировых практик

## Приложение 2. Перечень программ дополнительного профессионального образования

## Приложение 3. Методичка куратора

- Программные материалы
- Схема обучения
- Набор типовых документов
- Кейсы по 5 формам

## Приложение 4. Материалы для проведения мониторинга

# 5 ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

ДЛЯ РАЗНЫХ ЗАДАЧ И РОЛЕЙ



Ученик-ученик



Учитель-учитель



Студент-ученик



Работодатель-  
ученик



Работодатель-  
студент



# КАЖДАЯ ФОРМА ВКЛЮЧАЕТ

1. Цели и задачи программы
2. Ожидаемые результаты
3. Оцениваемые результаты
4. Портрет участников
5. Вариации ролевых моделей
6. Описание этапов наставнического взаимодействия (раскрытие целевой модели)
7. Область применения в рамках образовательной программы





# УЧЕНИК-УЧЕНИК

## ЦЕЛИ

Разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).



## РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ

- взаимодействие **«успевающий – неуспевающий»**, классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие **«лидер – пассивный»**, психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие **«равный – равному»**, в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

# УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ

## ЦЕЛИ

Успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

## РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ

- взаимодействие **«опытный учитель – молодой специалист»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие **«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»**, конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие **«педагог-новатор – консервативный педагог»**, молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие **«опытный предметник – неопытный предметник»**, в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).





# СТУДЕНТ-УЧЕНИК

## ЦЕЛИ

Успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

## РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ

- взаимодействие **«успевающий – неуспевающий»**, классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;
- взаимодействие **«лидер – равнодушный»**, психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;
- взаимодействие **«равный – другому»**, в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;
- взаимодействие **«куратор – автор проекта»**, совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый – на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.



# РАБОТОДАТЕТЕЛЬ-УЧЕНИК

## ЦЕЛИ

Успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.



## РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ

- взаимодействие **«активный профессионал – равнодушный потребитель»**, мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;
- взаимодействие **«коллега – молодой коллега»** – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
- взаимодействие **«работодатель – будущий сотрудник»** – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.



# РАБОТОДАТЕТЕЛЬ-СТУДЕНТ

## ЦЕЛИ

Получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

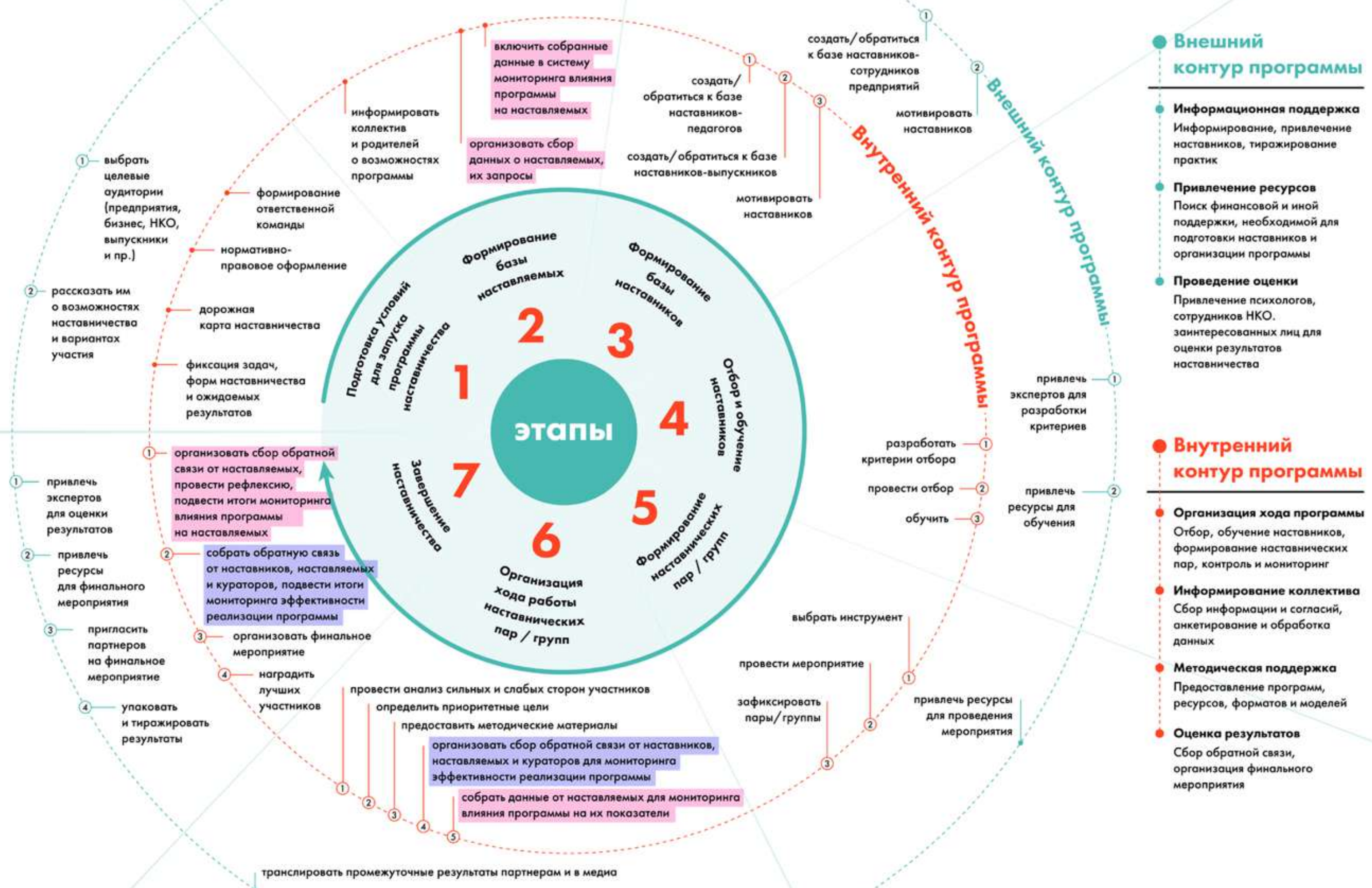
## РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ

- взаимодействие «**активный профессионал – равнодушный потребитель**», мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;
- взаимодействие «**успешный профессионал – студент, выбирающий профессию**» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы;
- взаимодействие «**коллега – будущий коллега**» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель / продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
- взаимодействие «**работодатель – будущий сотрудник**» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.





# Схема целевой модели этапов реализации программы наставничества в образовательной организации



## Внешний контур программы

- Информационная поддержка**  
Информирование, привлечение наставников, тиражирование практик
- Привлечение ресурсов**  
Поиск финансовой и иной поддержки, необходимой для подготовки наставников и организации программы
- Проведение оценки**  
Привлечение психологов, сотрудников НКО. заинтересованных лиц для оценки результатов наставничества

## Внутренний контур программы

- Организация хода программы**  
Отбор, обучение наставников, формирование наставнических пар, контроль и мониторинг
- Информирование коллектива**  
Сбор информации и согласий, анкетирование и обработка данных
- Методическая поддержка**  
Предоставление программ, ресурсов, форматов и моделей
- Оценка результатов**  
Сбор обратной связи, организация финального мероприятия



# Этапы реализации целевой модели

20

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

## РЕЗУЛЬТАТЫ ЭТАПА

- Создана **рабочая группа** – команда единомышленников, которые будут внедрять программу «Целевая модель наставничества» в образовательной организации
- Наличие **нормативно-правовой базы** для внедрения программы
- Разработана **дорожная карта внедрения** программы в организации

## ЗАДАЧИ ЭТАПА:

- Информировать о запуске программы в организации, о ее принципах, ценностях, возможностях и результатах
- Создать рабочую группу, назначить координатора группы, членов группы и кураторов
- Создать дорожную карту внедрения программы и определить необходимые для ее реализации – внешние и внутренние ресурсы



## ВЫЯВЛЕНЫ СЛОЖНОСТИ

Недостаточно разработана нормативно-правовая база для внедрения программы «Целевая модель наставничества» и структура управления

## ЧТО ДОРАБОТАНО?

Доработали нормативно-правовую базу (шаблоны типовых документов)

- Приказ о внедрении целевой модели наставничества
- Протокол заседания Педагогического совета организации
- Приказ об утверждении Плана реализации программы
- Положение о наставничестве
- Приказ об утверждении
- Волонтерский договор
- Приказ о назначении куратора(ов) и наставника(ов) программы
- Приказ о закреплении наставнических пар/групп
- Приказ о проведении итогового мероприятия программы





# СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ВНЕДРЕНИЕМ ПРОГРАММЫ "ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА"



## Руководитель образовательной организации

Координатор программы и рабочая группа внедрения программы  
(педагоги, завучи, психологи, соцработники)

## Наставники

Околошкольное сообщество

- родители
- выпускники
- сотрудники
- студенты

Местное сообщество

- представители предприятий
- общественные организации

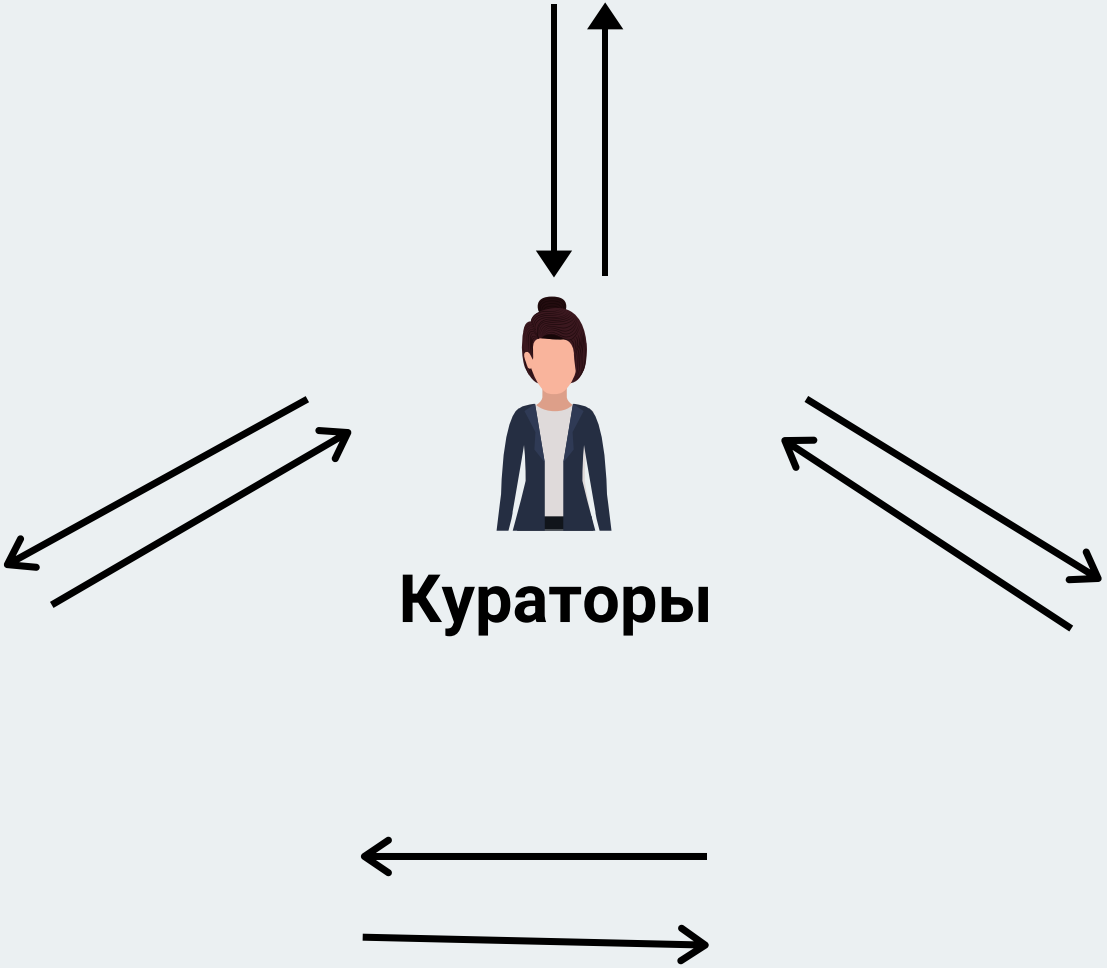


## Кураторы



## Наставляемые

- Учащиеся
- Педагоги
- Студенты





## Этап 2. Формирование базы наставляемых



### РЕЗУЛЬТАТЫ 2 ЭТАПА

- составлен **список наставляемых**, которые выразили добровольное желание принять участие в программе
- осознаны текущие **проблемы** и возможности наставничества для их решения
- сформирован собственный **запрос** на наставничество

## ЗАДАЧИ ЭТАПА:

- Провести встречу (в современном формате) для потенциальных наставляемых, чтобы **ознакомить** их с ценностями, возможностями наставнических отношений и **сформировать** у них **запрос** на наставничество **с упором на личное желание**.
- **Собрать информацию** о запросах потенциальных наставляемых (на основе опросов, анкет, личных дел и др.).
- **Получить согласие** на обработку данных.



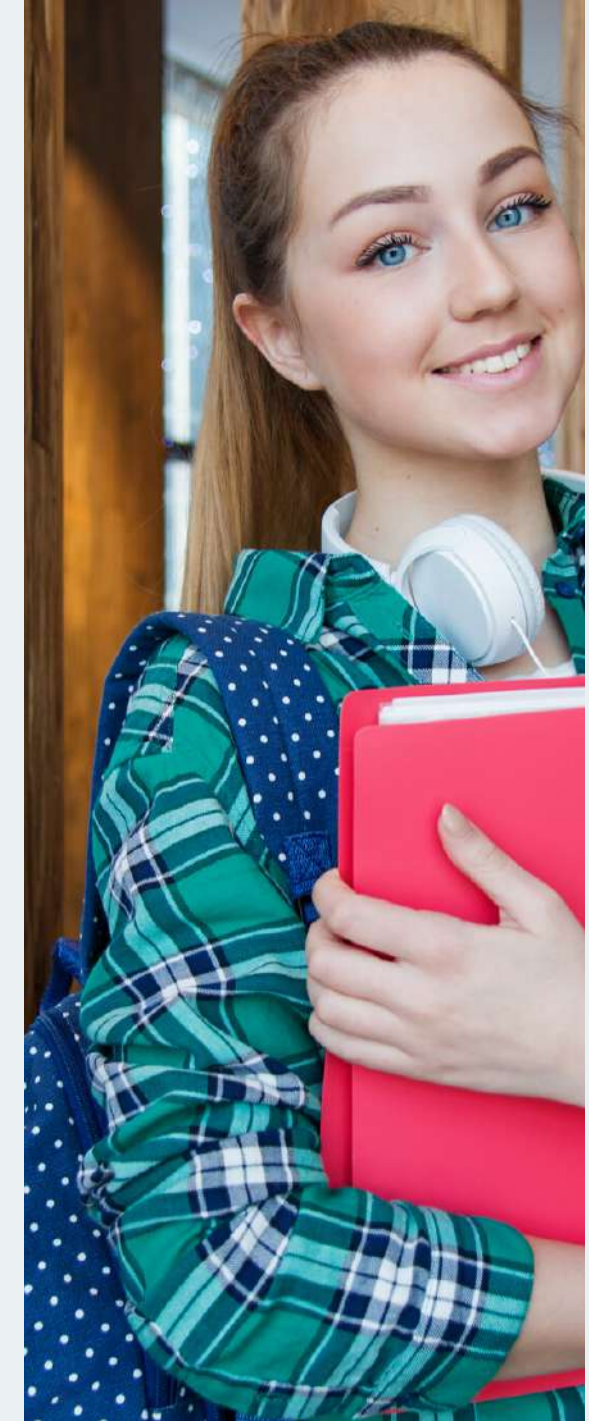
## ВЫЯВЛЕНЫ СЛОЖНОСТИ

Нет четкого понимания, как сформировать осознанный запрос на развитие и изменения как у участников, так и у организации.

## ЧТО ДОРАБОТАНО?

Выделили основные подходы, которые могут быть основой для осознанной мотивации наставляемых:

- опора на **сильные стороны** наставляемых, за счет которых усиливаются и слабые;
- создание **безопасной** атмосферы, в которой наставляемый мог чувствовать **поддержку, принятие** его чувств и мыслей;
- создание творческой атмосферы за счет **нестандартных/современных форматов работы**;

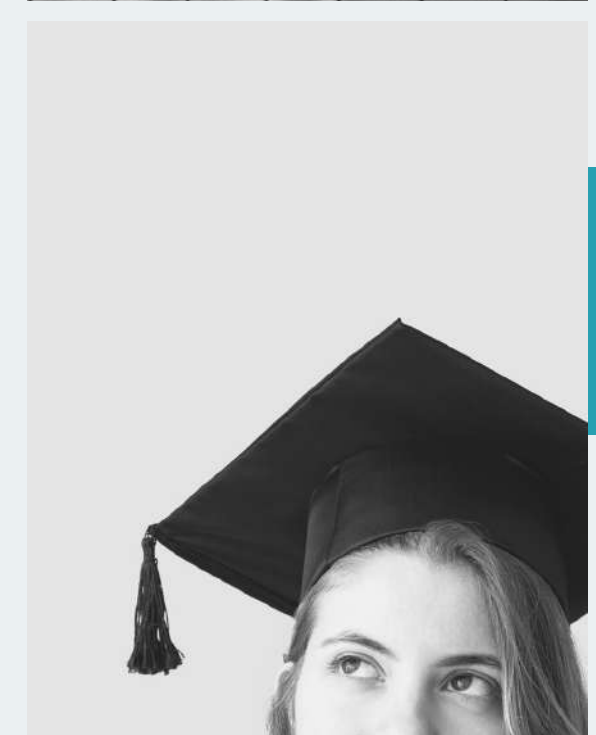
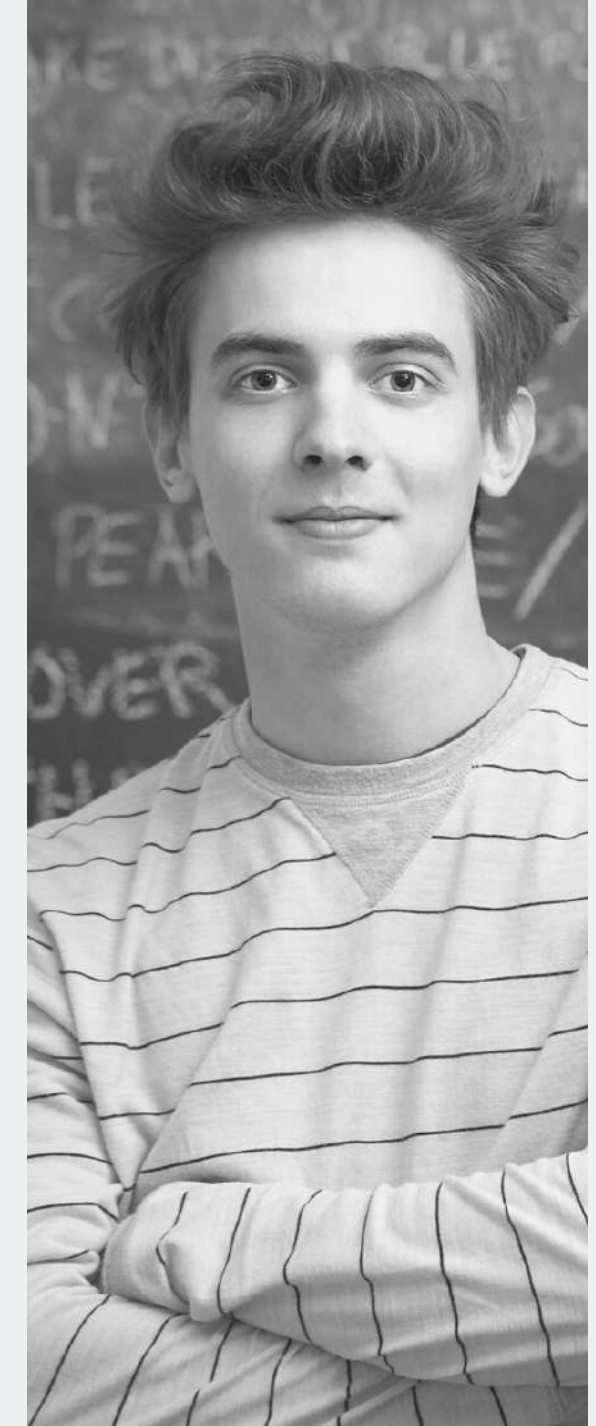




# Этап 3. Формирование базы наставников

## РЕЗУЛЬТАТЫ ЭТАПА

Сформированный список наставников согласно профилю



## ЗАДАЧИ ЭТАПА:

- Сформировать базу потенциальных наставников из числа школьного и околошкольного сообщества: выпускников, педагогов, родителей.
- Сформировать базу потенциальных наставников из числа других заинтересованных лиц местного сообщества: сотрудников и руководителей региональных предприятий.
- Провести встречу с потенциальными наставниками, ознакомить их с ценностями и возможностями наставничества.
- Собрать запрос (желание) быть наставником.





## ВЫЯВЛЕНЫ СЛОЖНОСТИ

Необходимо составить подробную систему мотивации наставников с учетом разных ролевых моделей.

## ЧТО ДОРАБОТАНО?

- Предложили организациям, участвующим в апробации, разработать **систему мотивации** на уровнях организации и региона;
- Составили **геймифицированную систему-иерархию** наставников;
- Внесли предложения по **неденежному поощрению**;
- Внесли дополнение о важности получения **государственной** поддержки на уровне **популяризации роли наставника**.





### **РЕЗУЛЬТАТ ЭТАПА**

Список отобранных и обученных наставников, добровольно желающих участвовать в процессе наставничества, и обладающих необходимыми для этого качествами и знаниями.

## ЗАДАЧИ ЭТАПА

1. Собрать резюме наставников (Чем могу быть полезен? Опыт, интересы, успехи, мотивация, навыки, время на встречи).
2. Проверить всех потенциальных наставников на возможность взаимодействовать с образовательной организацией.
3. Провести собеседование с наставниками, чтобы выяснить их уровень **психологической готовности**.
4. Составить программу обучения с опорой на рекомендации по обучению наставников.
5. Собрать из методологии методические материалы в помощь наставнику (принципы, кодекс, упражнения, задания, кейсы, литература)
6. При необходимости привлечь внешние или внутренние ресурсы для обучения кураторов и наставников.





## **ЧАСТЬ 1. ОБУЧЕНИЕ ТЕХНОЛОГИЯМ ЭФФЕКТИВНОГО ОБЩЕНИЯ И МОТИВАЦИИ НА ОСНОВЕ ПРИНЦИПОВ ДОВЕРИЯ:**

- Техники активного слушания, позиции в общении
- Технология проведения развивающих бесед с целью создания индивидуального плана развития наставляемых
- Технология вовлечения и управления мотивацией наставляемых
- Технология выстраивания границ в отношениях

## **ЧАСТЬ 2. ОБУЧЕНИЕ ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ РАБОТЫ И ЭТАПАМ НАСТАВНИЧЕСКОГО ЦИКЛА:**

- Знакомство наставника и наставляемого ("химия")
- Первая рабочая встреча ("пробное решение задачи")
- Составление дорожной карты развития наставляемого (цель, ожидаемые результаты, действия)
- Рабочие встречи, обратная связь, рефлексия.
- Итоговая встреча. Награждение. Упаковка результатов.

## ВЫЯВЛЕНА СЛОЖНОСТЬ

Потенциальные наставники имеют низкий уровень развития навыков:

- проектирования, чтобы ставить цели, прояснять цели и результаты других;
- эффективного общения, чтобы вовлекать и мотивировать;
- эмпатии, чтобы создавать доверительные отношения.



## ЧТО ДОРАБОТАНО?

В рамках апробации и проведения установочного семинара провели обучение команд навыкам проектирования и эффективной коммуникации.





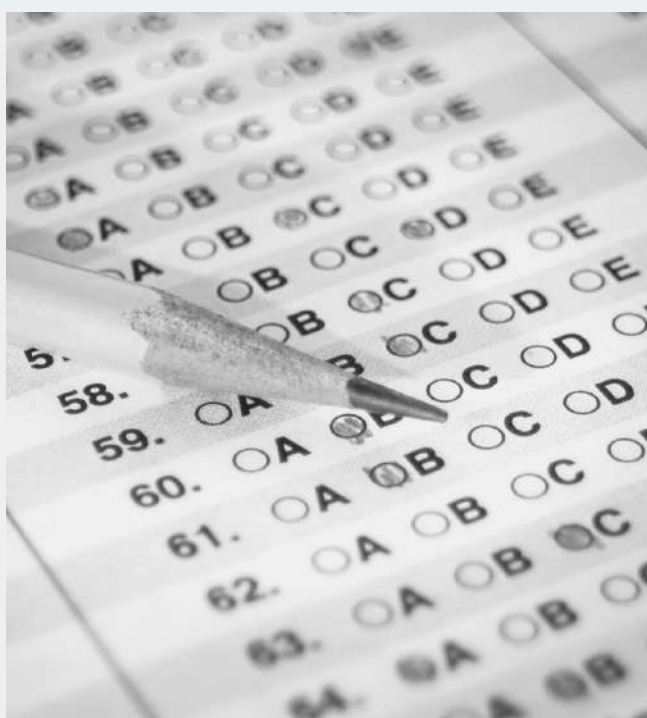
## Этап 5. Формирование наставнических пар/групп

34



### РЕЗУЛЬТАТЫ 5 ЭТАПА

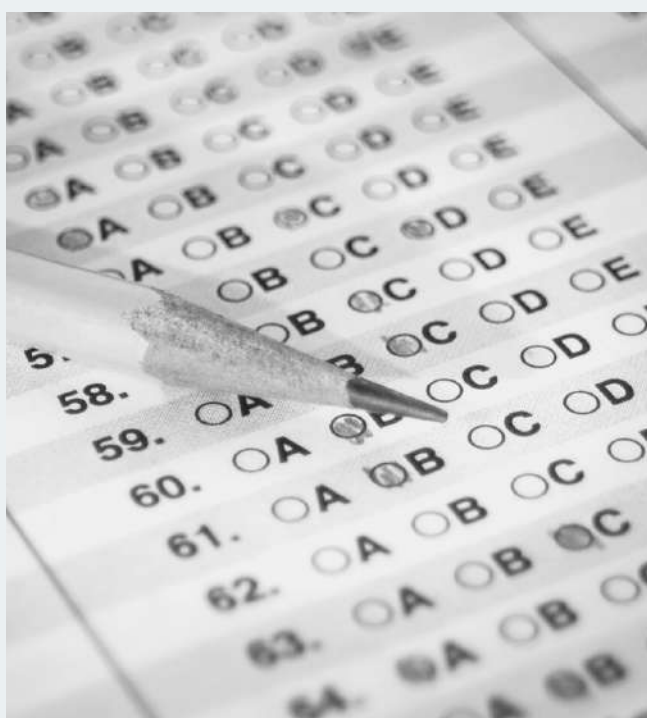
Список сформированных наставнических пар, **желающих** работать вместе.





## ЗАДАЧИ ЭТАПА

- групповая встреча с индивидуальным выбором наставляемого и последующим (не)согласием наставника
- дистанционное анкетирование и обработка данных с выявлением совпадений интересов и пересечений возможностей/запросов
- индивидуальные встречи наставляемого и наставника ("химия")



## ВЫЯВЛЕНА СЛОЖНОСТЬ

Незнакомым людям сложно сразу же создать эмоциональные и доверительные отношения. Как помочь организовать "химию" между наставником и наставляемым?

## ЧТО ДОРАБОТАНО?

- Разработан многоэтапный процесс знакомства для создания доверительных отношений и желания работать вместе.
- Добавлены методические материалы для предварительной работы с наставником на предмет будущих отношений
- Добавлены темы и инструкции для первых встреч (этап 6)



## Этапы 6. Организация работы наставнических пар/групп

### Цикл наставнической работы

- Знакомство наставника и наставляемого ("химия").
- Первая рабочая встреча ("пробное решение задачи").
- Составление дорожной карты развития наставляемого (цель, ожидаемые результаты, действия).
- Рабочие встречи, обратная связь.
- Итоговая встреча. Награждение. Упаковка результатов.





## Этапы 6. Организация работы наставнических пар/групп

### Задачи куратора наставнических пар:

- организационной **контроль**
- сбор **обратной** связи
- фиксация промежуточных **результатов**
- **коррекция** работы наставника по результатам встреч и обратной связи



## Этап 7. Завершение наставничества

### РЕЗУЛЬТАТЫ ЭТАПА

- Наставнические пары, закончившие весь цикл наставнической работы и достигшие поставленных целей
- Выбор лучших практик для тиражирования опыта
- Удовлетворенность от результатов и процесса наставнической работы



### ЗАДАЧИ ЭТАПА:

- представление **результатов работы** конкретной пары/группы
- сбор **обратной связи** от участников
- представление **результатов программы** во всей организации
- выявление и **поощрение лучших** наставников и наставнических пар/групп
- проведение **финального мероприятия** для привлечения внимания СМИ и общественности, поощрения и дополнительной мотивации
- **привлечение СМИ** и иных медиа и партнеров на финальное мероприятие
- представление результатов работы наставнических пар «Истории успеха» **на уровне образовательной организации и на уровне района**
- сбор лучших кейсов работы наставничества и **публикация на сайтах организаций**
- упаковка успешных кейсов для **привлечения наставников и партнеров** в будущий цикл программы





## ВЫЯВЛЕНА СЛОЖНОСТЬ

Закрепление доверительных отношений. Невозможность достижения цели на коротком этапе (календарный месяц апробации). Высокая нагрузка (особенно в форме "Учитель – Учитель")

## ЧТО ДОРАБОТАНО?

- Усилена работа по постановке целей в первые несколько встреч
- В блок обучения наставника добавлены темы планирования, целеполагания, тайм-менеджмента, оценки достижений
- Предложены конкретные темы для бесед/форматы встреч
- Выдвинуто предложение о более тесной интеграции в образовательный процесс для экономии времени



# МОТИВАЦИЯ НАСТАВНИКОВ

КОНЦЕПЦИЯ  
НАСТАВНИЧЕСТВА  
**НЕ ДОПУСКАЕТ** РЕГУЛЯРНОЙ  
ФИНАНСОВОЙ МОТИВАЦИИ

## СТАТУС НА ФЕДЕРАЛЬНОМ УРОВНЕ

Поддержка системы наставничества на общественном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как **почетная миссия**.

## КОНКУРСЫ И ПРЕМИИ

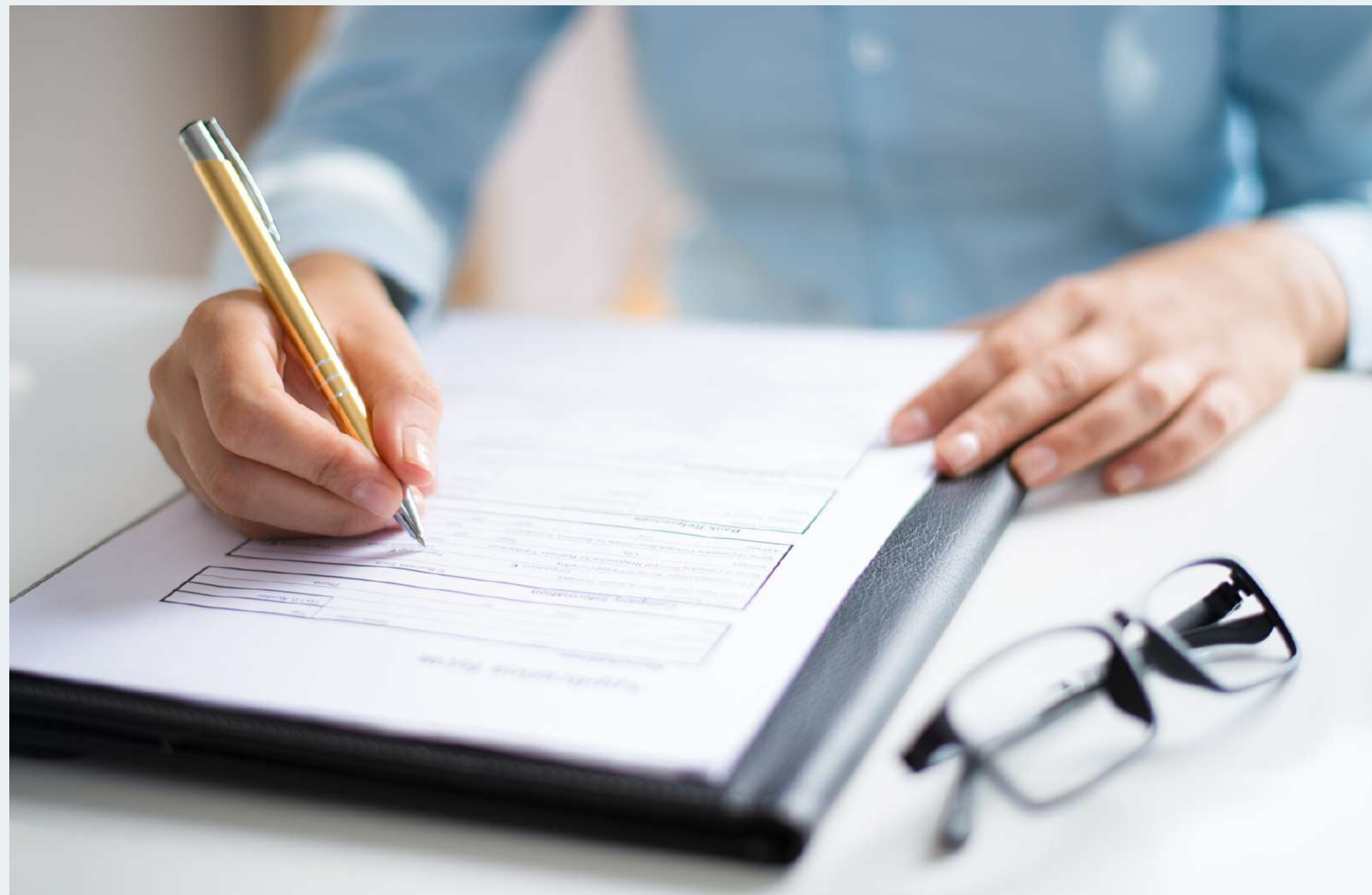
Выдвижение самых результативных наставников на **ежегодную премию** для лучшего наставника региона/города/организации. Общественное признание и уважение. Возможные льготы.

## ИЕРАРХИЯ НАСТАВНИКОВ

Геймифицированная иерархия наставников: уровни, достижения, рейтинги. Повышение лояльности к программе и вовлечение в нее молодых кадров.

# РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ВНЕДРЕНИЯ

2020 И 2024 ГОДЫ





**ПЕРВЫЙ ГОД ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ, ДАЛЕЕ – СОХРАНЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ НА УРОВНЕ НЕ НИЖЕ МИНИМАЛЬНОГО ЗНАЧЕНИЯ**

Наименование показателя	Минимальное значение
Доля муниципальных образований в субъекте Российской Федерации, внедривших целевую модель наставничества, %	40%
Доля детей в возрасте от 11 до 18 лет от общего количества детей, проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в наставнические программы в роли наставляемого, %	25%
Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 18 лет от общего количества детей, проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в наставнические программы в роли наставника, %	5%
Доля учителей-молодых специалистов, проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в наставнические программы в роли наставляемого, %	15%
Доля предприятий/организаций от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %	2%
Создание Регионального методического центра по наставничеству	3
Создание федеральной интернет- площадки для объединения лучших наставнических практик	1
Проведение федерального мероприятия для популяризации наставничества и представления лучших наставнических практик.	1
Количество разработанных и внедренных программ по подготовке наставников, включая дистанционные курсы повышения квалификации	10
Количество разработанных и внедренных программ по подготовке наставников, включая дистанционные курсы повышения квалификации	100%



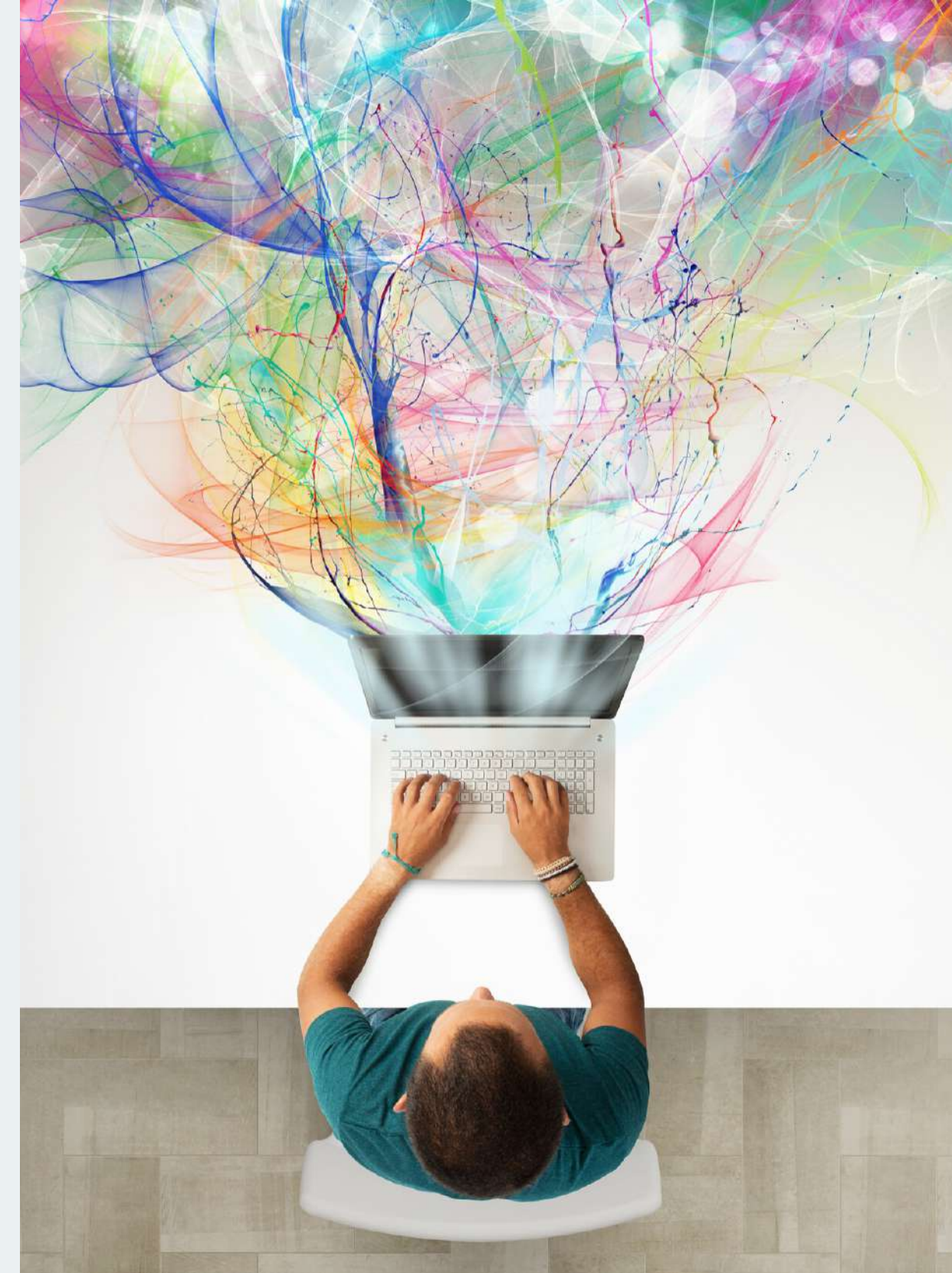
Доля детей в субъекте Российской Федерации в возрасте от 11 до 18 лет, вошедших в наставнические программы, в роли наставляемых, %	70%
Доля подростков в субъекте Российской Федерации в возрасте от 11 до 18 лет, вошедших в наставнические программы в роли наставника, %	35%
Доля учителей-молодых специалистов, проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в наставнические программы в роли наставляемого, %	70%
Доля предприятий от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %	30%
Доля образовательных организаций, создавших на своих информационных интернет-ресурсах раздел «Ресурсный центр наставнических практик», наставничества, от общего числа организаций, реализующих наставнические программы, %	70%
Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, охваченных наставническими программами, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, %	50%
Доля образовательных организаций, реализующих наставнические программы, от общего числа образовательных организаций, %	85%



# SOFT SKILLS

## ВЗАИМОСВЯЗЬ УРОВНЯ РАЗВИТИЯ ГИБКИХ НАВЫКОВ И ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Гипотеза: Реализация программы наставничества развивает метанавыки (системное мышление, критическое мышление, креативное мышление, кооперация, сетевая грамотность, эмоциональный интеллект)



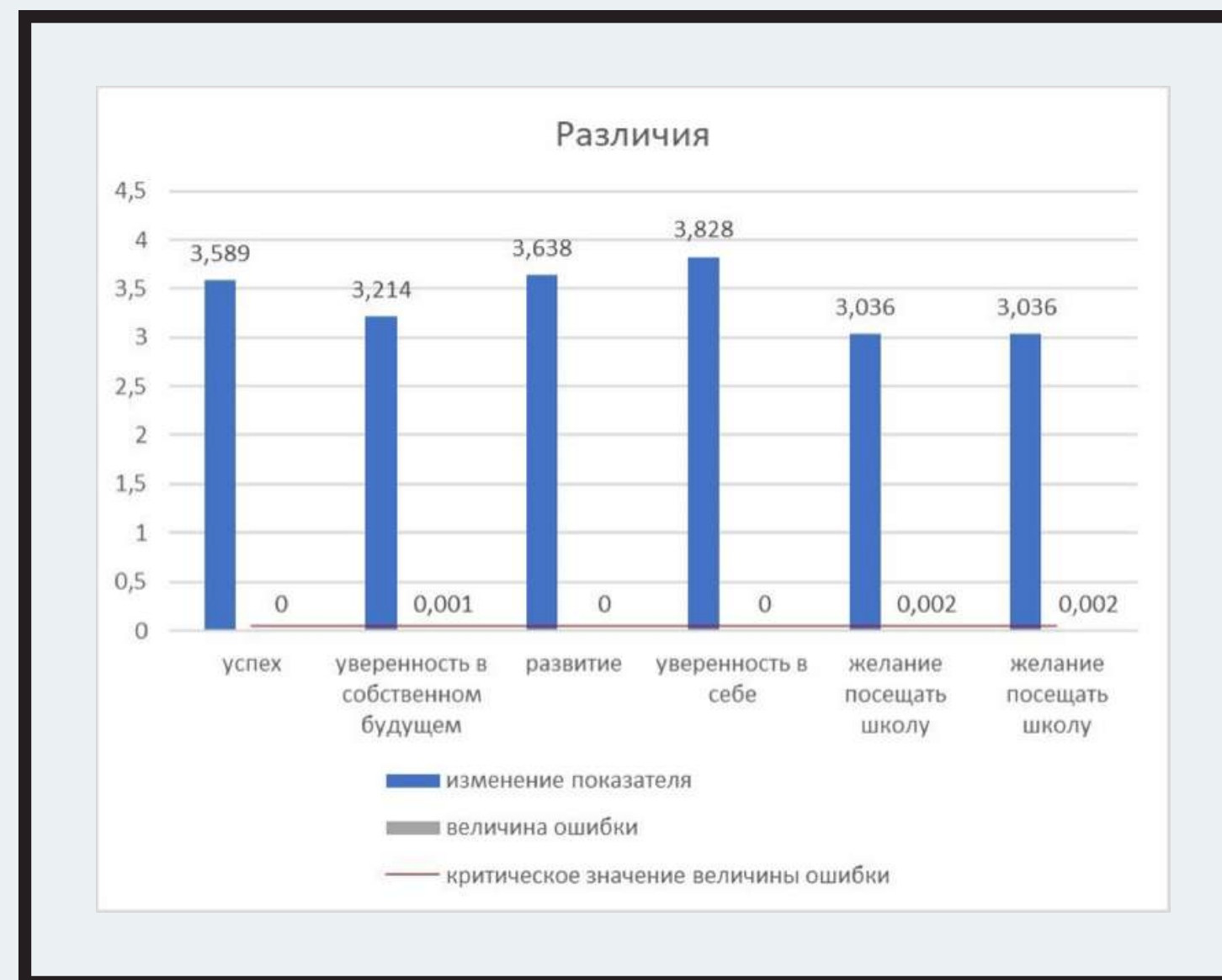
Устойчивая тенденция



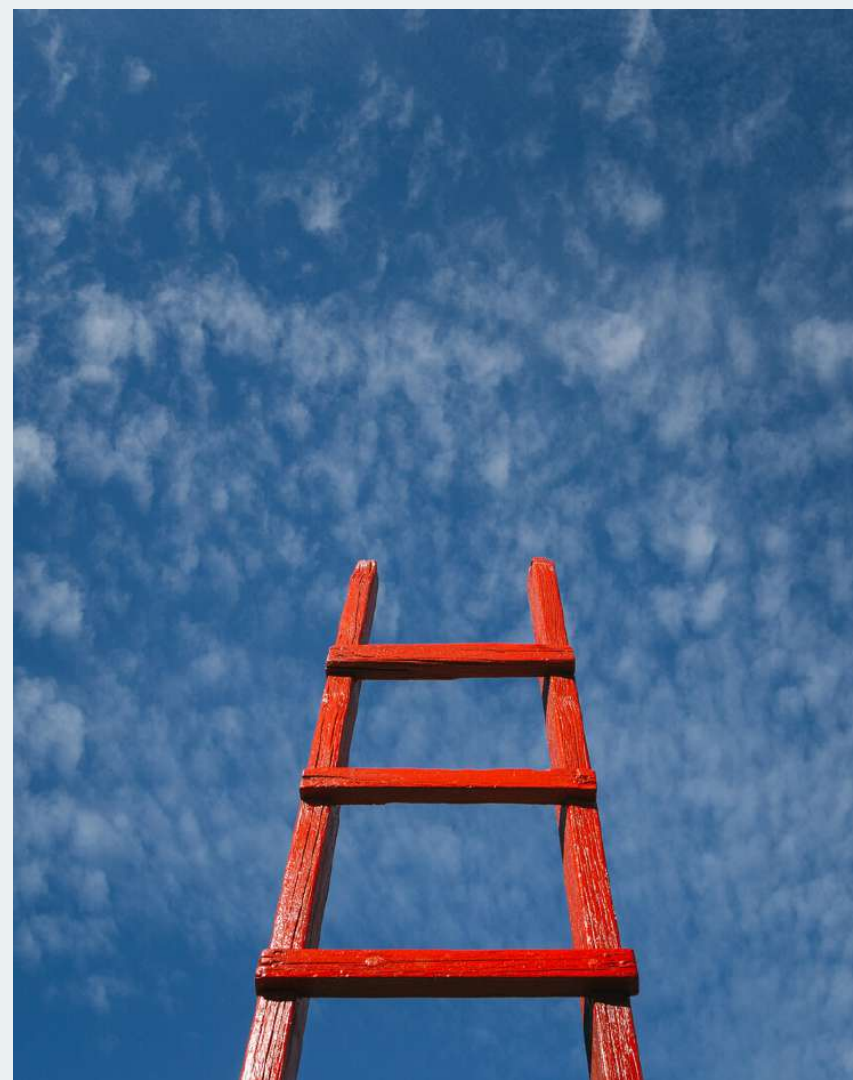
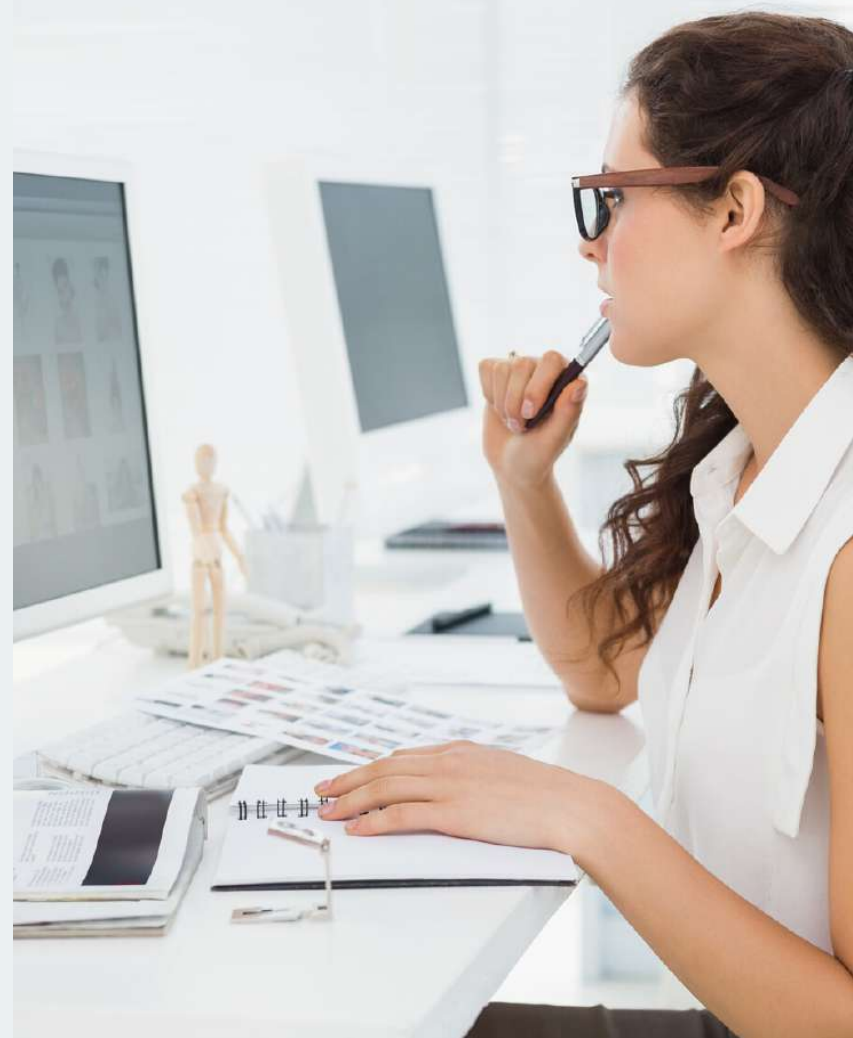
# СХЕМА ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГА

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чётко представлять:

- как происходит **процесс** наставничества,
- какие происходят **изменения** во взаимодействиях наставника с наставляемыми
- какова **динамика развития** наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью



**Приложение 4**  
полностью посвящено  
мониторингу программы



# ЧАСТИ МОНИТОРИНГА

48

## ПЕРВАЯ

КАЧЕСТВО  
РЕАЛИЗАЦИИ  
ПРОГРАММ

## ВТОРАЯ

МОТИВАЦИОННО-  
ЛИЧНОСТНЫЙ,  
КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ,  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ  
РОСТ УЧАСТНИКОВ  
И ПОЛОЖИТЕЛЬНАЯ  
ДИНАМИКА  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
РЕЗУЛЬТАТОВ

# МОНИТОРИНГ ПРОЦЕССА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА (1)

## Задачи:

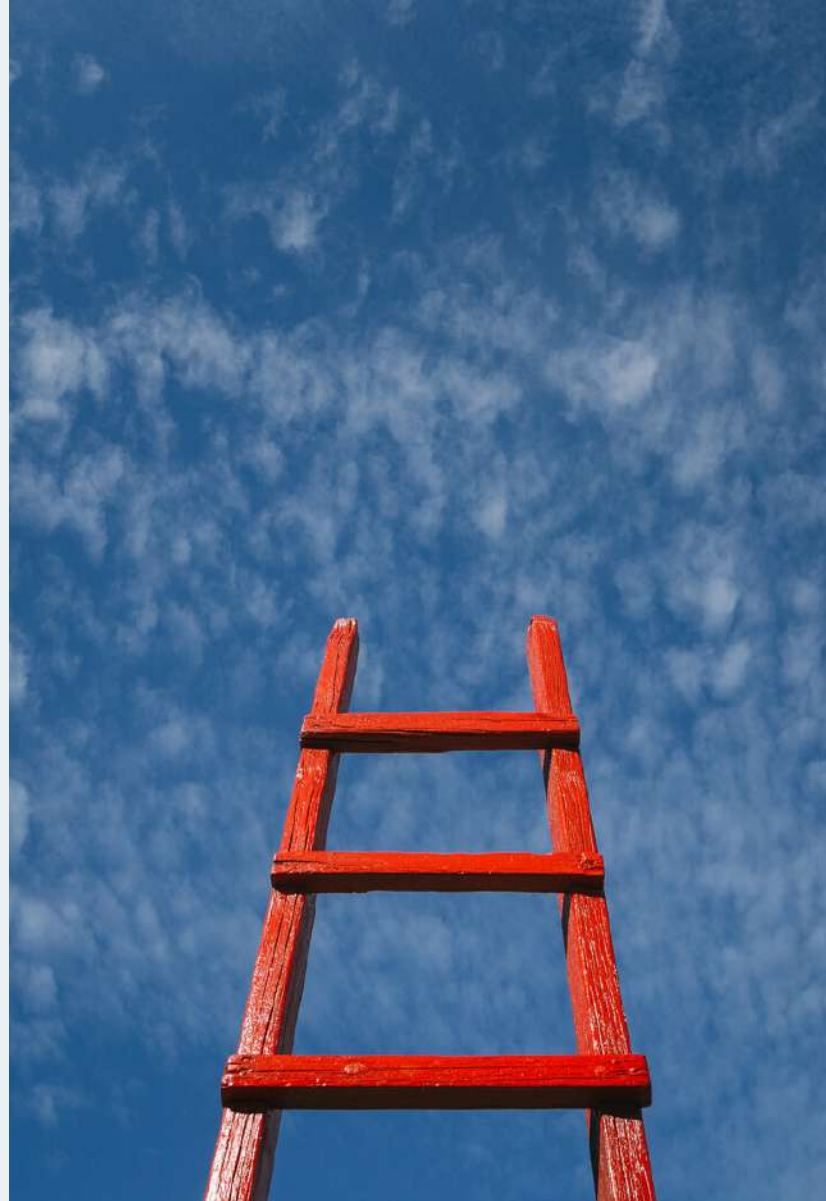
Сбор **обратной связи** от участников и кураторов (метод анкетирования); обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника; **контроль** за процессом наставничества; описание особенностей **взаимодействия** наставника и наставляемого; определение условий **эффективного** наставничества; контроль показателей социального и **профессионального благополучия**; анализ **динамики** качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

**Цель 1. Оценка качества реализуемой программы наставничества**

**Цель 2. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учебного заведения и сотрудничающих с ним организаций/индивидов**







# МОНИТОРИНГ ВЛИЯНИЯ ПРОГРАММ НА ВСЕХ УЧАСТНИКОВ (2)

## Задачи:

определение взаимной **заинтересованности** сторон; научное и практическое обоснование **требований** к процессу наставничества, к личности наставника; экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения требований к личности наставника; определение **условий эффективного наставничества**; анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами. Сравнение **характеристик образовательного процесса** «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

**Цель 1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый**

**Цель 2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса**

**Цель 3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования пар наставник-наставляемый.**

# АПРОБАЦИЯ

## Регионы-участники:

- Республика Северная Осетия-Алания
- Красноярский край
- Чувашская Республика-Чувашия
- Брянская область
- Приморский край

## Участники исследования

Обучающиеся школ в возрасте от 11 до 18 лет, педагоги общеобразовательных школ и работодатели, которые дали согласие на проведение исследования.

**Всего участников – 888 человек**

Взрослых (учителя и работодатели) – 272

Детей (обучающиеся школ и студенты ППО) – 616

# РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ: ОБУЧАЮЩИЕСЯ

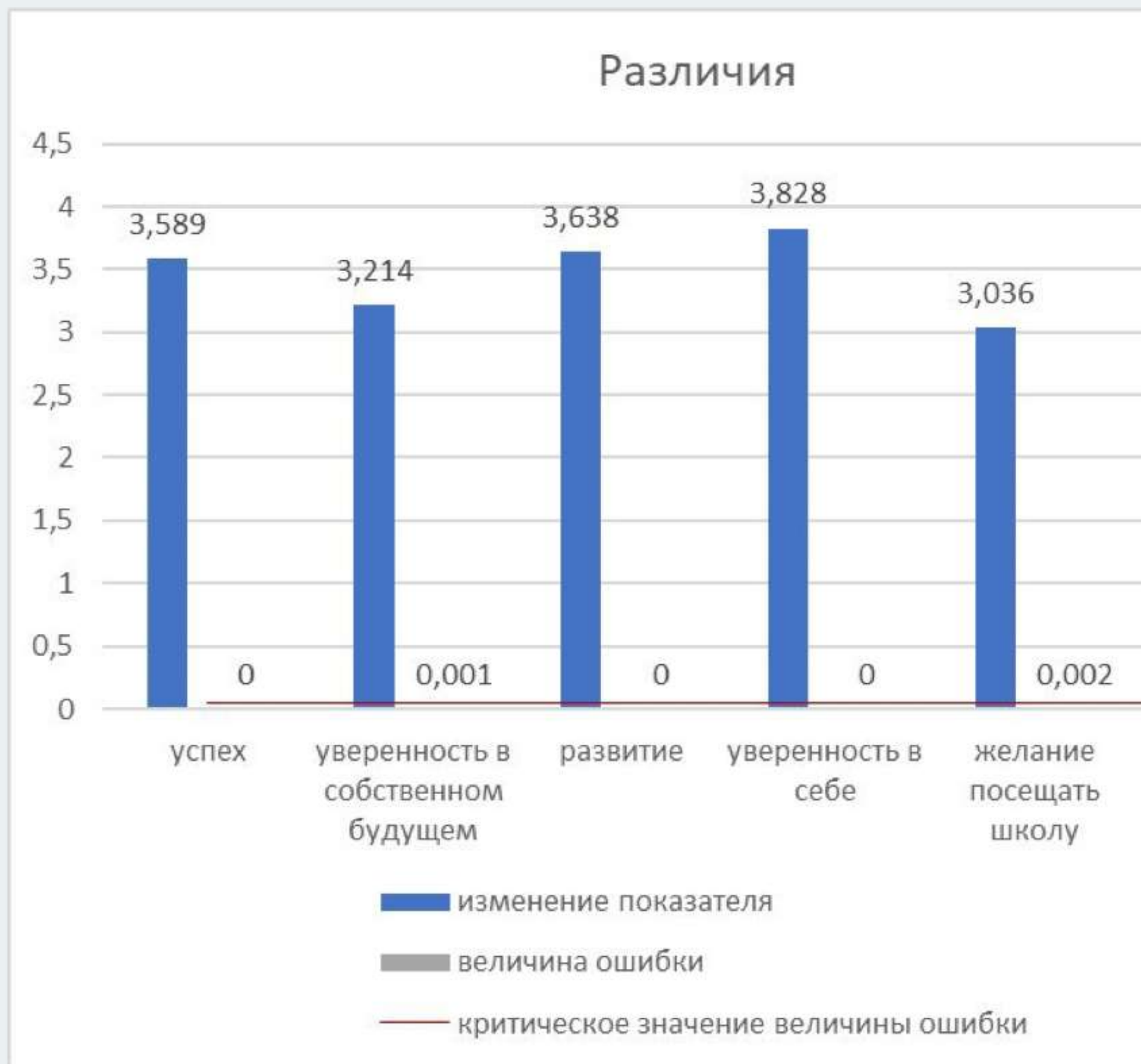
52

	Кооперация	Креативное мышление	Критическое мышление	Сетевая грамотность	Эмоциональный интеллект	Системное мышление
Z (величина изменения показателя)	2,190	3,958	3,496	4,046	4,132	2,589
Асимптотическая значимость (2-сторонняя) = величина ошибки	0,029	0	0	0	0	0,010

НАБЛЮДАЕТСЯ СТАТИСТИЧЕСКИ ЗНАЧИМЫЙ РОСТ ПО СЛЕДУЮЩИМ **МЕТАПРЕДМЕТНЫМ НАВЫКАМ**

- Кооперация
- Креативное мышление
- Критическое мышление
- Сетевая грамотность
- Эмоциональный интеллект
- Системное мышление

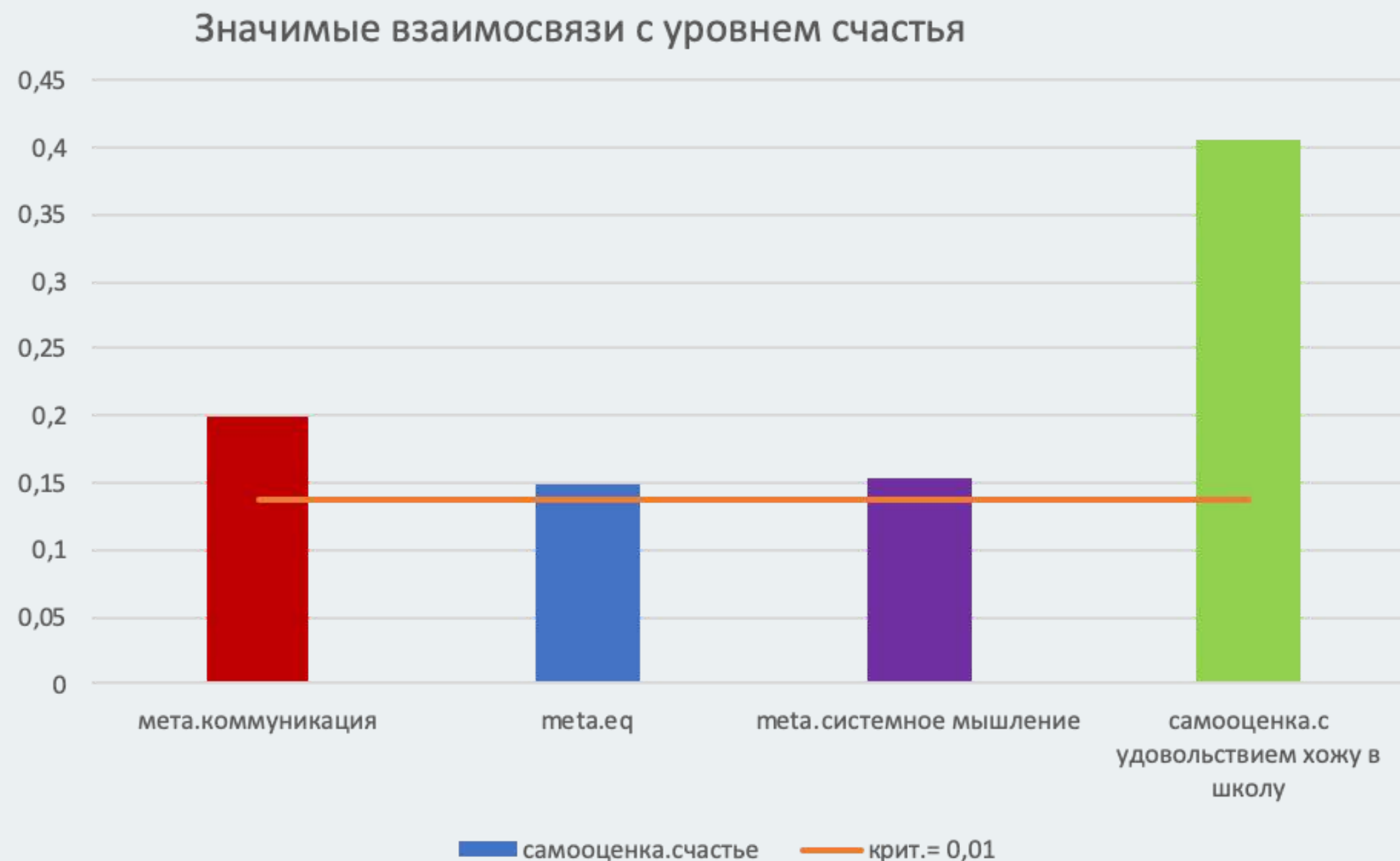




## ИССЛЕДОВАНИЕ ПОКАЗАЛО РОСТ ЗНАЧИМЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ:

- Успех
- Уверенность в собственном будущем
- Развитие
- Уверенность в себе
- Желание посещать школу

Из этого можно заключить, что программа наставничества значительно **повышает самооценку** по качествам, связанным с учебной или будущей трудовой деятельностью.



## СУБЪЕКТИВНОЕ ПЕРЕЖИВАНИЕ СЧАСТЬЯ СВЯЗАНО С:

- навыками коммуникации, системным мышлением и эмоциональным интеллектом
- желанием ходить в школу

Эти параметры влияют на учебный процесс и общее **благополучие жизни** обучающегося.

# РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ: ПЕДАГОГИ

	Коммуникация	Кооперация	Креативное мышление	Критическое мышление	Сетевая грамотность	Системное мышление
Z(величина изменения показателя)	1,024	0,249	0,162	2,224	0,554	1,099
Асимптотическая значимость (2-сторонняя) = величина ошибки	0,306	0,803	0,871	0,026	0,579	0,272

ИССЛЕДОВАНИЕ ПОКАЗАЛО ТЕНДЕНЦИИ В РОСТЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ:

- Критическое мышление
- Коммуникация
- Системное мышление

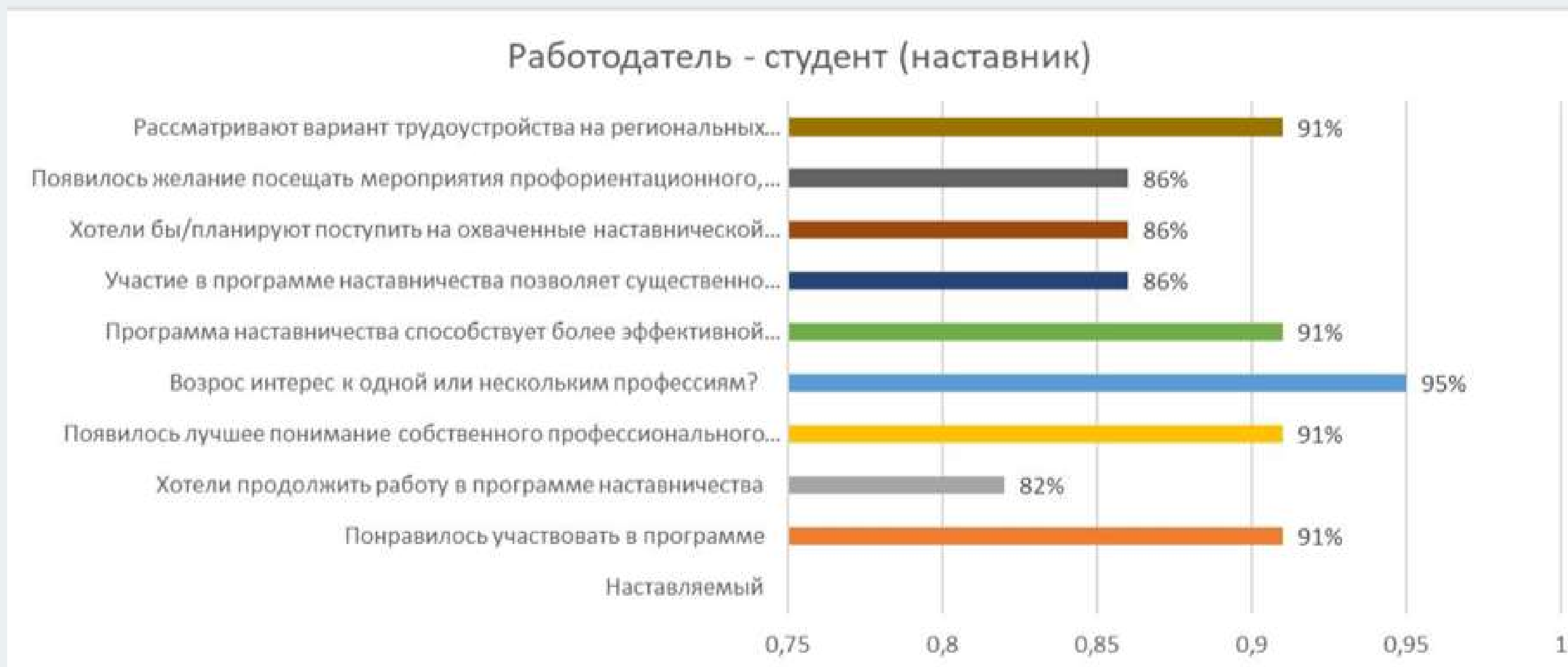


# САМЫЕ ВЫСОКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ПАРЕ «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»



# САМЫЕ ВЫСОКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ПАРЕ «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»

57



# Статистика по регионам (в % от общего числа участников)





# В каждой из форм наставничества приняло участие (в % от общего числа):

