



Памятка куратора развития целевой модели наставничества

Наставничество - социально-педагогическая технология сопровождения личностного и профессионального развития человека, формирования у него традиционных российских духовно-нравственных ценностей.

Наставник - носитель значимого опыта, традиционных российских духовно-нравственных ценностей, осуществляющий наставничество в отношении наставляемого.

Наставляемый - человек, в отношении которого осуществляется наставничество.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

НАСТАВНИКИ

слушают
рекомендуют
рассказывают
обучают
представляют свой опыт
открыты
критикуют конструктивно
поддерживают
анализируют
неравнодушны
успешны
имеют авторитет

КАЧЕСТВА УСПЕШНЫХ НАСТАВНИКОВ

активный
оптимистичный
уважающий коллег
гибкий в общении
принимающий
открытый
понимающий
коммуникабельный
сопереживающий
имеющий эмпатию
имеющий критическое мышление
толерантный
эмоционально устойчивый

Основные этические принципы наставников: (Этический кодекс наставника РФ)

1. Уважения к личности.
2. Уважения к труду.
3. Законности.
4. Уважения к государству и обществу (лояльности).
5. Уважения к русскому языку, родным языкам граждан, к культуре родной страны и мировому культурному наследию.
6. Ценностных оснований или «принцип эталона».
7. Субъект-субъектного взаимодействия.
8. Ответственности.
9. Честности и открытости.
10. Самостоятельности, инициативности и выбора.
11. Доброжелательности.
12. Осознания границ и возможностей своего влияния.
13. Конфиденциальности в отношении персональных данных и личной информации.
14. Преемственности культурно-исторических, духовно-нравственных, производственных традиций в наставнической деятельности.
15. Недопустимости аморальных форм поведения.

Модели наставничества

Традиционная модель, или «один на один». Самая распространённая модель наставничества. Подопечный закрепляется за одним наставником, который лично его обучает. У наставника есть план, по которому он индивидуально обучает новенького.

Ситуационное наставничество. Такую модель сложнее регламентировать. Ведь обучение проходит не по конкретной программе, а ситуационно, то есть когда у новенького появляется вопрос или сложности в работе.

Групповое наставничество. Модель обычно применяется, когда в организацию пришло сразу несколько новеньких, и их нужно обучить одинаковым навыкам. У наставника целая группа подопечных, и он проводит для них семинары, тренинги, инструктажи. Его задача — поделиться знаниями и удостовериться, что наставляемые всё усвоили. Для такого наставничества нужна программа, чтобы обучение было структурировано и охватывало все аспекты работы.

Скоростное наставничество. Это однократная встреча подопечного и наставника. На ней наставляемый получает сразу большой объём информации, которая пригодится в работе. Наставник также подсказывает, к кому и с какими вопросами можно обращаться в дальнейшем.

Саморегулируемое наставничество. Наставники сами решают, сколько они готовы уделять времени наставляемым, в каком формате работать и какими знаниями делиться

Формы наставничества

- индивидуальная форма ("наставник - наставляемый");
- коллективная форма ("наставник - коллектив наставляемых", "коллектив наставников - наставляемый", "коллектив наставников - коллектив наставляемых").

Дорожная карта куратора развития целевой модели наставничества

Этап 1. Подготовка проектов документов по наставничеству

Этап 2. Формирование базы наставляемых

Этап 3. Формирование базы наставников

Этап 4. Образовательный интенсив

Этап 5. Формирование наставнических пар по результатам диагностики

Этап 6. Организация работы наставнических групп

- Куратор выполняет функцию организатора, не вмешиваясь в сами внутренние отношения наставнической пары или группы. Куратору следует предупредить наставника, что он может информировать его обо всех трудностях и проблемах, возникающих в ходе развития отношений.
- Куратор передает наставнику примерный план встреч.
- По желанию куратор может присутствовать на встречах для подведения промежуточных итогов.

Этап 7. Завершение программы наставничества

При достижении наставническим тандемом изначально определенной цели и(или) общему завершению программы в образовательной организации, куратор назначает встречу с наставником и наставляемым.

1. Финальная встреча тандема
2. Организация финального мероприятия программы
3. Тиражирование практики

Федеральные документы

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ).
2. 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»
3. Письмо Минпросвещения России, Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08/657 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»
4. Распоряжение правительства РФ от 20.08.2021 № 2283-р «Изменения, которые вносятся в раздел III принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста п. 33
5. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»
6. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 21.05.2025 № 1264-р «Концепция развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года.
7. Постановление президиума РАО от 30.11.2023 № 8/2 «Этический кодекс наставника в Российской Федерации»



Региональные документы

1. Приказ Департамента образования и науки города Севастополя от 01.12.2021 № 1553-П «Об утверждении Положения об опорных школах по внедрению целевой модели наставничества и менторства»
2. Приказ Департамента образования и науки города Севастополя от 27.04.2022 №541-П «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества для педагогических работников образовательных организаций города Севастополя по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования»
3. Приказ Департамента образования и науки города Севастополя от 02.11.2022 №1211-П «Об утверждении Положения об опорных площадках по внедрению целевой модели наставничества в образовательных организациях города Севастополя
4. Приказ Департамента образования и науки города Севастополя от 18.11.2022 №1291-П «О внесении в приказ Департамента образования и науки города Севастополя от 02.11.2022 №1211-П Об утверждении Положения об опорных площадках по внедрению целевой модели наставничества в образовательных организациях города Севастополя
5. Приказ Департамента образования и науки города Севастополя от 08.06.2023 № 749-П «О внесении изменений в приказ Департамента образования и науки города Севастополя от 27.07.2022 № 859-П «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров города Севастополя»
6. Приказ Департамента образования и науки города Севастополя от 28.07.2023 № 902-П «Об утверждении типовых положений об оплате труда» Раздел 3 п. 15 пп 3
7. Приказ Департамента образования и науки города Севастополя от 12.02.2025 №151-П «Об утверждении Плана мероприятий («дорожная карта») по развитию целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций города Севастополя на 2025-2027 гг»
8. Приказ Департамента образования и науки города Севастополя от 21.04.2025 №519-П «О внесении изменений в приказ Департамента образования и науки города Севастополя от 28.07.2023 № 902-П «Об утверждении типовых положений об оплате труда»

Пример системы нематериальной мотивации наставника (игровой рейтинг/иерархия)

Переход по уровням иерархии наставника может происходить при получении представленных достижений, а также накоплении определенного количества баллов.

Процесс начисления баллов, а также выделение определенных активностей, за которые баллы могут быть получены, также остаются в ведении куратора программы наставничества конкретной образовательной организации.

посещение мероприятия по развитию программы наставничества в организации	2 балла
посещение мероприятия по развитию программы наставничества вне организации	3 балла
посещение региональных мероприятий	5 баллов
посещение федеральных мероприятий	20 баллов
проведение трех успешных встреч с наставляемым	5 баллов
получение развернутого положительного отзыва от наставляемого	2 балла
регулярное ведение дневника наставника	7 баллов
создание наставляемым собственного проекта или продукта под руководством наставника	15 баллов
публикация кейса на сайте или в социальных сетях образовательной организации или организации-партнера	7 баллов
публикация в муниципальном или региональном СМИ	10 баллов
проведение наставником консультации для других наставников (в том числе с использованием системы электронного и дистанционного образования)	8 баллов
проведение наставником полноценного тренинга для других наставников	12 баллов

В конце каждого цикла программы наставничества составляются рейтинги на основе накопленных наставником и наставляемыми баллов.

Подобные рейтинги позволяют определить «победителей», которые получают дополнительные поощрения на финальном мероприятии

Куратор имеет право устанавливать индивидуальные для образовательной организации и выбранных форм наставничества правила перехода по трем уровням иерархии (примерное название – Начальный, Золотой, Платиновый), но сохраняющие нижеуказанную логику ценности достижений.

Уровень 1. Начальный уровень («Молодой наставник»).

Необходимые достижения для получения уровня:

- завершена одна программа наставничества;
- процент посещаемости встреч – 70%;
- процент положительных отзывов от наставляемого – 70%;
- посещено два внешних мероприятия (выставка, лекция, концерт, вебинар, урок, фильм и т. д.);
- получено 15 дополнительных баллов.

Уровень 2. Золотой уровень («Продвинутый наставник»).

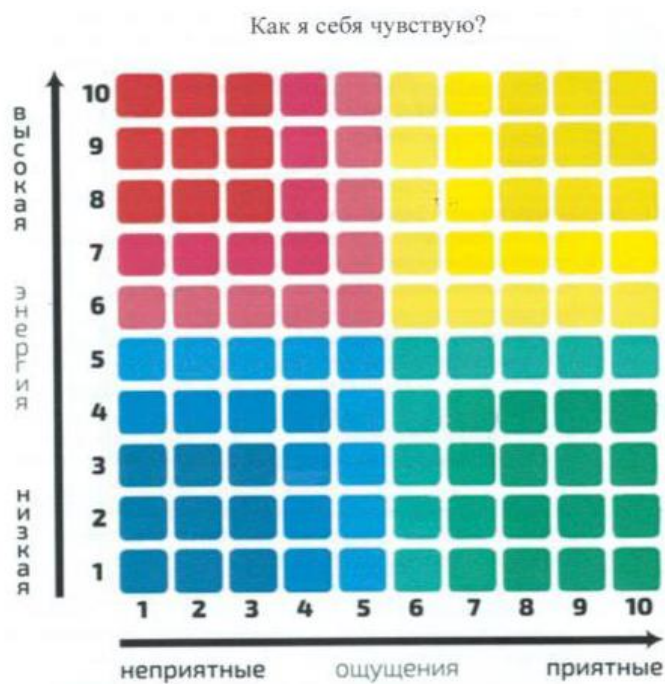
Необходимые достижения для получения уровня:

- завершены три программы наставничества;
- процент посещаемости встреч – 80%;
- процент положительных отзывов от наставляемых – 85%;
- посещено пять внешних мероприятий;
- успешно представлены два проекта с наставляемыми;
- один из наставляемых стал наставником в личном цикле программы;
- создан и размещен на сайте организации один успешный кейс;
- получено 40 дополнительных баллов.

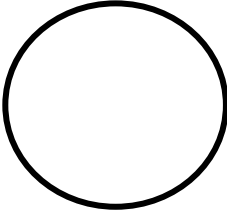
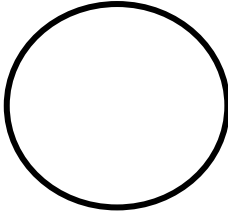
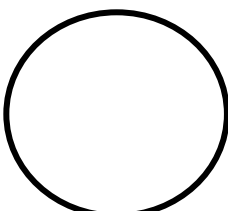
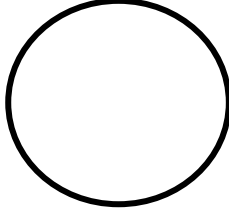
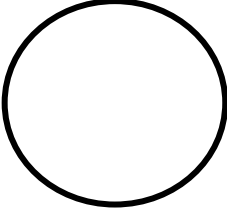
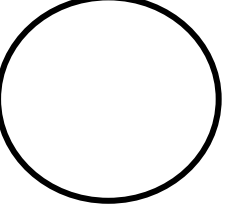
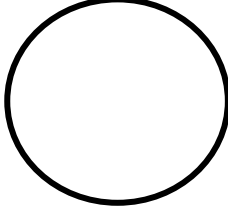
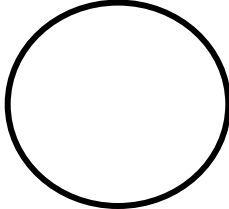
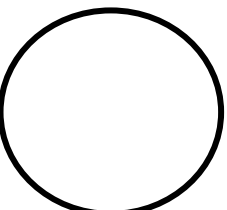
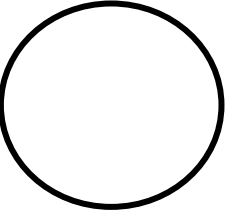
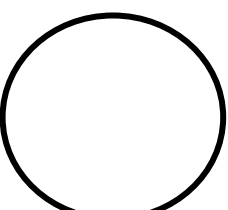
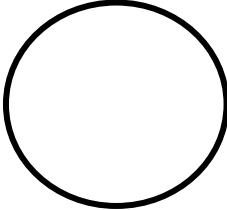
Уровень 3. Платиновый уровень («Мастер-наставник»).

Необходимые достижения для получения уровня:

- завершены восемь программ наставничества;
- процент посещаемости встреч – 90%;
- процент положительных отзывов от наставляемых – 90%;
- посещено десять внешних мероприятий;
- успешно представлены пять проектов с наставляемыми;
- трое наставляемых стали наставниками в личном цикле программы;
- созданы и опубликованы на сайте организации три успешных кейса;
- проведены две консультации или тренинга для будущих наставников;
- посещено одно федеральное мероприятие для наставников;
- получено 100 дополнительных баллов.



Место для вашего творчества

Наши контакты:

Официальный сайт
ГАОУ ПО ИРО



Официальный сайт
ЦНППМ



ВКонтакте

