

**Алгоритмы и  
технологии  
внедрения  
программы  
наставничества  
А.М.Крюкова, директор  
МБУ ИМЦ  
«Екатеринбургский Дом  
Учителя»**



**ЕКАТЕРИНБУРГСКИЙ  
ДОМ УЧИТЕЛЯ -  
НОВЫЙ ВЕКТОР РАЗВИТИЯ**

**#ДОМУЧИТЕЛЯЕКБ  
WWW.IMC-EDUEKB.RU  
E-MAIL:  
DOMUCHITELA@GMAIL.COM**

Золотой  
круг  
Саймона

Зачем?

Как ?

Что ?

## Преимущества программы:

Повышение профессиональной компетентности педагогов

Повышение качества образования

Развитие субъектно-субъектных отношений среди всех участников образовательных отношений

Повышение степени доверия к образовательной организации

# ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

- ◎ **Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
- ◎ **Форма наставничества** – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.
- ◎ **Программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

# ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

- ◎ **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, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

# ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

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

# ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- ◎ «ученик – ученик»;
- ◎ «учитель – учитель»;
- ◎ «студент – ученик»;
- ◎ «работодатель – ученик»;
- ◎ «работодатель – студент».

# ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧЕНИК – УЧЕНИК»

- ◎ **Цель:** поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.
- ◎ **Задачи:** помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.



# ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ В РАМКАХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

- ◎ **В образовательной организации** - проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, подготовка к конкурсам, олимпиадам.
- ◎ **В профессиональной образовательной организации** - проектная деятельность, совместное посещение или организация мероприятий, совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства.
- ◎ **В ДПО**-проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, волонтерство.

# ПРИМЕРЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОРМЫ «УЧЕНИК-УЧЕНИК»

## ○ Инклюзивное образование - шефские пары



Ребенок с сохранным  
интеллектом

Ребенок с ОВЗ

## ○ Пары различные по возрасту



Ребенок из профильного  
класса (старшеклассник)

Ребенок из младшего  
профильного класса

# ПРИМЕРЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОРМЫ «УЧЕНИК-УЧЕНИК»

## ○ Проектные пары



Обучающийся в 7 классе

Обучающийся в 10-11  
классе

# ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА

## «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»

### ◎ Цель:

- успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста,
- повышение его профессионального потенциала и уровня,
- создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

### ◎ Задачи:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

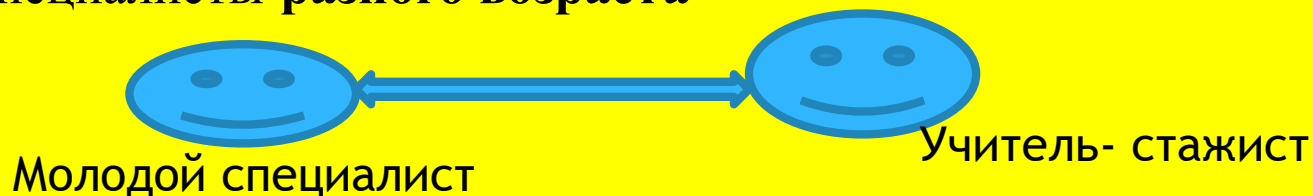
# ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ В РАМКАХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

- Данная форма может быть использована как часть реализации **программы повышения квалификации** в организациях, осуществляющих деятельность по **общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и образовательным программам среднего профессионального образования.**
- Отдельной возможностью реализации программы наставничества является **создание широких педагогических проектов** для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

# ПРИМЕРЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОРМЫ «УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»

## ◎ Создание партнерских пар

### 1. Специалисты разного возраста



2. Пары педагогов **одинакового уровня и возраста**, но преподающих разные предметы (английский язык+физкультура; английский язык+технология).

3. Партнерская пара, созданная **по единой профессиональной проблеме**.

4. Технологические пары (1 методист по определенной технологии работает с другими педагогами).

# ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА

## «СТУДЕНТ – УЧЕНИК»

- ◎ **Цель:** успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.
- ◎ **Задачи:** помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

# ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ В РАМКАХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

- ◎ **В общеобразовательных организациях:** проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, мероприятия школьного сообщества, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).
- ◎ **В профессиональных образовательных организациях:** проектная деятельность, краткосрочное или целеполагающее наставничество, экскурсии в место обучения наставника, выездные мероприятия, совместное создание проекта или продукта.
- ◎ **В организациях дополнительного образования:** проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, создание продукта, выездные мероприятия, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).



# ПРИМЕРЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОРМЫ «СТУДЕНТ-УЧЕНИК»

- ◎ **Волонтерская деятельность** (волонтер из числа студентов берет в пару кого-либо из учащихся).
- ◎ **Проектная форма взаимодействия** (студент работающий над содержанием курсовой работы привлекает к работе учащегося из профильного класса).
- ◎ **Педагогические классы.**
- ◎ **Педагогические отряды** (коммуникации обучающихся школ со студенческими строительными отрядами).

# ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «РАБОТОДАТЕЛЬ – УЧЕНИК»

- **Цель:** формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.
- **Задачи:**
  - помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
  - повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
  - развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
  - помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

# ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ В РАМКАХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

- ◎ **В общеобразовательных организациях:** проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, демо-дни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки.
- ◎ **В профессиональных образовательных организациях:** проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.
- ◎ **В организациях дополнительного образования:** проектная деятельность, выездные мероприятия, экскурсии на предприятия, конкурсы, гранты от предприятий.

# ПРИМЕРЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОРМЫ «РАБОТОДАТЕЛЬ-УЧЕНИК»

- ◎ Волонтерская деятельность.
- ◎ Ярмарки вакансий.
- ◎ Профориентационные мероприятия.
- ◎ Проектная деятельность.
- ◎ «День тени»
- ◎ Бизнес – проектирование
- ◎ Экскурсии на предприятия
- ◎ Круглые столы, дискуссии по вопросам выбора профессии.

# ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»

## ◎ Цель:

получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

## ◎ Задачи:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

# ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ В РАМКАХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

- **В профессиональных образовательных организациях:** практико-ориентированные образовательные программы, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.
- **В организациях дополнительного образования:** проектная деятельность, выездные мероприятия, экскурсии на предприятия, гранты от предприятий, отдельные рабочие программы и курсы, возглавляемые представителем предприятия.

# ПРИМЕРЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОРМЫ «РАБОТОДАТЕЛЬ-СТУДЕНТ»

- ◎ **Педагогическая интернатура** (студенты с 1 курса могут быть привлечены на практику в образовательной организации).
- ◎ **С 3 курса** студентам разрешено работать в образовательных организациях.

# ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.



# ЭТАП 1. ПОДГОТОВКА УСЛОВИЙ ДЛЯ ЗАПУСКА ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

◎ **Цель этапа:** создание благоприятных условий для запуска программы наставничества.

◎ **Задачи этапа:**

- получить поддержку концепции наставничества внутри и вне организации;

- собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.

## ЭТАП 2. ФОРМИРОВАНИЕ БАЗЫ НАСТАВЛЯЕМЫХ

- **Задача этапа:** в выявлении **конкретных проблем** обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.
- **Виды проблем:**
  - низкая успеваемость;
  - буллинг;
  - текучка кадров;
  - отсутствие мотивации у обучающихся;
  - отсутствие внеурочной и досуговой составляющей в жизни организации;
  - низкие карьерные ожидания у педагогов;
  - подавленность подростков из-за неопределенных перспектив и ценностной дезориентации и т. д.

## ЭТАП 3. ФОРМИРОВАНИЕ БАЗЫ НАСТАВНИКОВ

### ○ Главная задача этапа:

поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. Для решения этой задачи понадобится работа как с внутренним, так и с внешним контуром связей образовательной организации.

## ЭТАП 4. ОТБОР И ОБУЧЕНИЕ НАСТАВНИКОВ

### ◎ **Задачи этапа:**

– выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы,

- их подготовка к работе с наставляемыми.

◎ Обе задачи решаются с помощью внутренних ресурсов организации. Работа с внешним контуром может понадобиться для организации специального тренинга или привлечения мотивационного спикера, экспертов в сфере наставничества на обучение.

ЭТАП 5. ФОРМИРОВАНИЕ ПАР «НАСТАВНИК – ОБУЧАЕМЫЙ (НАСТАВЛЯЕМЫЙ)», ГРУПП «НАСТАВНИК – НАСТАВЛЯЕМЫЕ»

- **Задача этапа** – сформировать пары «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям.
- В целях формирования оптимальных наставнических пар либо групп **необходимо:**
  1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате.
  2. Получить обратную связь от участников общей встречи.
  3. Закрепить результат, проанализировав обратную связь на предмет максимальных совпадений.
  4. Сообщить всем участникам итоги встречи.

## ЭТАП 6. ОРГАНИЗАЦИЯ ХОДА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

### ○ **Задача этапа:**

закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

### ○ **Работа в каждой паре или группе включает:**

- встречу-знакомство;
- пробную рабочую встречу;
- встречу-планирование;
- комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи;
- итоговую встречу.

## ЭТАП 7. ЗАВЕРШЕНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- **Задачи этапа:** подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.
- **Два основных варианта завершения наставнического взаимодействия:**
  - 1) запланированное (завершение программы, окончание академического года, достижение целей наставничества и т. д.);
  - 2) незапланированное (смена места проживания, болезнь участника, невозможность уделять наставляемому достаточно времени, межличностные конфликты и т. п.).

# ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

○ **Подведение итогов программы наставничества в образовательной организации** представляет собой **общую встречу** всех наставников и **наставляемых**, участвовавших **в программе наставничества** в образовательной организации.

○ **Задачи такой встречи:**

- провести групповую рефлексию,
- обменяться опытом,
- вдохновить участников успехами друг друга;
- обсудить (по возможности) возникшие проблемы.



## ПУБЛИЧНОЕ ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ И ПОПУЛЯРИЗАЦИЯ ПРАКТИК

- ◎ **Публичное подведение итогов предполагает** проведение открытого праздничного мероприятия (фестиваля).
- ◎ **Основные задачи организаторов программы:** представление лучших практик наставничества заинтересованным аудиториям, а также чествование с награждением конкретных пар или команд и наставников.

# КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ИДЕИ ПРОГРАММЫ

- Распределенное лидерство
- Базовая теория сотрудничества
- Индивидуальные треки развития
- Горизонтальное обучение
- Исследование участниками партнерских пар собственного опыта
- Планирование развития участников партнерских пар на основе исследования текущей ситуации
- Использование эффективных практик
- Эволюция и рефлексия на каждом этапе работы

# ТЕХНОЛОГИИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- Менторинг и коучинг
- Метод сфокусированной беседы  
ОРИП
- Метод первого вопроса
- Метод сильного вопроса
- Практики активного слушания
- Технология формирующего  
оценивания
- Технология развивающей беседы  
и тд

# АЛГОРИТМ СОЗДАНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОО

- 1 Знакомство с текстом Методических рекомендаций по наставничеству (ССЧ)
- 2 Проективная сессия по проблемам при помощи эффективных практик (SWOT, «Колесо баланса», «Вертикаль», «Линия разрыва» «5 почему» и тд)
- 3 Проективная сессия «3 первых шага»
- 4 Создание базы наставников
- 4 Эспресс-диагностика проблемы
- 5 Обучение наставников (успешные практики)
- 6 Формирование пар ,создание регламентов взаимодействия

- 7 Организация деятельности партнерских пар (осмысление-апробация-рефлексия)
- 8 Рефлексивные сессии по итогам 1 этапа программы
- Экспресс-диагностика
- Корректировка программы

## Механизм реализации на уровне системы образования города Екатеринбурга

1 Лаборатория профессионального сотрудничества на базе «Екатеринбургского Дома Учителя» (руководитель Крюкова Алена Михайловна)

2 Кураторы ИМЦ районов

3 5 образовательных организаций по 5 моделям наставничества в каждом районе

4 Поэтапное прохождение всех шагов программы с методической поддержкой

5 Создание методических рекомендаций