

МКОУ «Тегульдетская средняя общеобразовательная школа»

с. Тегульдет Томской области

Сборник методических рекомендаций
***«Наставничество как образовательный тренд
современности»***

Методические рекомендации будут полезны педагогическим работникам
общеобразовательных учреждений

Авторы:

Данилова Г.М., учитель русского языка и литературы

Иванова Л.Н., учитель истории и обществознания

Карташова А.С., заместитель директора по воспитательной работе

Медведко О.В., учитель английского языка

Сивков Д.А., учитель истории и обществознания

Тегульдет 2021

Введение.

В условиях модернизации образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции.

Сегодня наставничество используют по своему основному профилю-профессиональное развитие сотрудников. Однако оно имеет больше возможностей для применения, к примеру, обеспечение связи поколений, передачи культурных традиций, повышение сплочённости коллектива, усиление мотивации сотрудников и другое.

Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта. В данном пособии мы систематизировали материал по теме **«Наставничество как образовательный тренд современности»** в форме ответов на вопросы.

1. Чем обусловлен запрос на целевую модель наставничества в современной системе образования?

Целевая модель наставничества разработана в целях достижения контрольных точек федеральных проектов «Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставнических программ в субъектах Российской Федерации в сфере общего образования, среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного образования детей и взрослых, воспитания в рамках полномочий Министерства просвещения России.

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределённости.

Целью также становится создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 11 до 18 лет, проживающих на территории Российской Федерации, в программы наставничества.

Задачи реализации целевой модели наставничества:

- улучшение показателей организаций в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого

являются нестабильность, неопределённость, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- создание экологической среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

Структура целевой модели наставничества включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях. С точки зрения системы наставничества целевая модель представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих реализацию наставничества и достижения планируемых результатов. С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программы и роли участников, организующих эти этапы.¹

2. Документы, обеспечивающие нормативно-правовую базу наставнической деятельности в образовательной сфере.

Методология (целевая модель) наставничества обучающихся разработана и реализуется в образовательных организациях в соответствии со следующими документами федерального и регионального уровней.

- 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.Указ Президента РФ от 02.03.2018 №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»
3. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024г»
4. Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утверждённую Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 №3273-Р-П.29

¹Методология(целевая модель) 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.

5. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025г, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014г №2403-Р
6. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся.
7. Методические рекомендации по внедрению 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019г №Р-145)
8. Приказ Министерства просвещения России от 17.04.2019 №179 «Об утверждении методик расчёта целевых показателей федеральных проектов национального проекта «Образование»(вместе с Методикой расчета показателей федерального проекта «Молодые профессионалы»)(повышение конкурентоспособности профессионального образования)»²
9. Распоряжение Департамента общего образования Томской области №420-Р от 27.05.2020 «О внедрении и реализации в Томской области методологии (целевой модели) наставничества обучающихся»
10. Распоряжение Департамента общего образования Томской области № 763-р от 23.09.2019 «Об утверждении Критериев оценки вклада образовательной организации в качество общего образования Томской области»
11. Распоряжение Департамента общего образования Томской области № 305-р от 13.04.2020г «О реализации целевой программы развития системы наставничества в сфере общего образования Томской области»
12. Приказ ОГБУ «РЦРО» от 23.11.2020 № 311 »Об утверждении дорожной карты реализации региональной программы «Развитие наставничества в системе общего образования Томской области на 2020-2024г».³

3. Чем отличается структура положения о наставничестве, действовавшая до 2019-2020 учебного года, от структуры целевой модели наставничества?

Целевая модель наставничества – это методология наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным программам и программам среднего профессионального образования. Разработана ведомственным проектным офисом нацпроекта «Образование». Утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145. 23 января 2020 года Министерство просвещения РФ опубликовало Письмо № МР

2. «Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях» [электронный ресурс]:методич.рекоменд./сост. Ю.Г. Маковецкая, Н.В. Грачёва, В.И.Серикова.-Челябинск: ЧИППКРО, 2021

3. <https://toipkro.ru/index.php?act=departments&page=1491>

– 42/02 о внедрении целевой модели наставничества в образовательных организациях Российской Федерации.

Рассмотрим отличия структур положения целевой модели от модели, действовавшей до 2019-2020 учебного года.

Структура модели наставничества, действовавшая до 2019-2020 учебного года:	Структура целевой модели наставничества:
1. Общие положения	1. Общие положения
2. Цели, задачи и принципы наставничества	2. Задачи и направления работы наставника
3. Организационные основы наставничества	3. Обязанности участников программы наставничества
4. Права и обязанности участников наставничества	
5. Руководство работой наставничества	
6. Заключительные положения	

4. Принципиальные отличия наставнической деятельности от любого другого вида деятельности.

Наставничество- процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества; форма взаимоотношений между учителем и учеником.

Коучинг- целенаправленный процесс развития потенциала сотрудников, способствующий как максимизации их производительности, так и успешной деятельности компании.

Исходя из определений можно выделить ряд отличий наставничества и коучинга.

Вид обучения/критерии сравнения	Наставничество	Коучинг
Ситуация применения	Применяется в период адаптации молодых сотрудников	Практически не используется для молодых сотрудников.
Информационное наполнение	Охватывает широкий круг проблем и является более общим процессом	Относится к определённой умению или сфере деятельности
Объективно-субъективные отношения	Наставник-профессионал своего дела, который даёт советы и рекомендации более молодым сотрудникам.	Коучер, чаще всего, работает с первыми лицами организации, не углубляясь в её структуру. Он является независимым специалистом.
Путь к достижению	Наставник заранее знает как	Коучер направляет работника к

цели	решать поставленную задачу и достигнуть цели, и рассказывает об этом обучаемому, «Существуют следующие способы решения»	достижению цели, показывает ему его потенциал и возможности. Сам коучер может не знать пути решения. «Что для Вас будет решением в данной ситуации?»
Взаимоотношения с обучаемым	Наставник должен поддерживать доверительные и дружеские отношения с учеником.	Поддерживаются рабочие отношения. Коучер может высказывать недовольство, иногда в грубой форме.

5. Ролевой репертуар современного педагога-наставника



Ролевой репертуар современного педагога-наставника.

Педагог-наставник:

- открытый новому опыту;
- интересный;
- с широким кругозором;
- активный;
- общительный;
- добрый;
- умный;
- креативный;

- позитивный;
- честный;
- справедливый;
- надежный и ответственный.

А еще он:

- интересный собеседник;
- всегда готов выслушать и поддержать;
- внимательный к проблемам другого человека;
- знает, как выходить из спорных и трудных ситуаций;
- на него можно положиться;
- всегда выполняет свои обещания;
- готов поделиться своим опытом;
- имеет разнообразные хобби;
- успешный и состоявшийся в какой-либо области;
- имеет интересных друзей и знакомых из разных сфер жизни;
- готов регулярно общаться.

Какими характеристиками должен обладать наставник?

Можно выделить несколько критериев.

Критерий 1. Наставник в первоначальном значении слова – **мудрый советчик**, пользующийся доверием подопечного. У истоков успешной деятельности любого человека рядом с ним обязательно находился кто-то, кто заботился о его росте и развитии. Этим человеком может быть его наставник. Он представляет ролевую модель для подопечного в корпоративном и квалификационном поведении.

Критерий 2. Высокие жизненные ценности. **Авторитет** среди коллег.

Критерий 3. **Тьютор, помощник.** Личное желание. Всем известно, что любое дело спорится, если у исполнителя есть желание этим заниматься. Если наставничество воспринимается как дополнительная нагрузка, тяжелое бремя, ничего хорошего из этого не получится.

Критерий 4. **Эксперт.** Влиятельность. Наставник должен быть способен оказывать влияние на всех участников процесса обучения. Для этого ему необходимо пользоваться авторитетом, как у руководства, так и в коллективе. Только тогда он получит кредит доверия от своих партнеров по коммуникации.

Критерий 5. **Организатор.** Ответственность и организованность. Как сказал известный американский режиссер Том Маккарти: «Любое великое дело – вопрос организации. Не гениальности, не вдохновения или полета фантазии, умения или хитрости, а организации». Поэтому так важно, чтобы наставник в полной мере отвечал этому критерию. Он должен нести ответственность не только за себя, но и за своего подопечного. Тогда процесс наставничества не будет пущен на самотек, а станет эффективным для обеих сторон. Быть наставником, значит обладать следующими качествами: – уверенным в себе; – стрессоустойчивым; – коммуникабельным; – толерантным; – ответственным; – пунктуальным; – лидером.

Критерий 6. **Тренер.** В общепринятом смысле наставник – это человек, который обладает большим, чем у подопечного, опытом в определенной сфере или в жизни в целом, и он готов

этим опытом делиться и помогать другому в его развитии. Следовательно, основная роль наставника – это роль **старшего друга**.

Критерий 7. Коуч-специалист, помогающий в постановке и достижении жизненных и профессиональных целей.

Критерий 8. Ментор-опытный советник, деятельность которого направлена на полное сопровождение протеже к поставленной цели; обеспечивает поддержку через советы и рекомендации, взгляд со «стороны», может объединять роли преподавателя, коуча, консультанта, тренера, психолога.

Критерий 9. Фасилитатор-человек, помогающий понять общую цель и поддерживающий своего подопечного в его достижениях, обеспечивает развитие коммуникации подопечного с коллегами, способствует созданию продуктивного климата в коллективе учителей.

6. Набор типовых документов, необходимых для полноценной реализации целевой модели наставничества в образовательной организации.

Программа наставничества-комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Положение о наставничестве в образовательной организации является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества и, в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества, должно определять формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества.

Положение о наставничестве может включать в себя следующие структурные элементы.

Титульный лист.

1. Общие положения.
2. Основные понятия и термины.
3. Цели и задачи наставничества.
4. Организационные основы наставничества.
5. Реализация целевой модели наставничества.
6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.
7. Обязанности наставника.
8. Права наставника.
9. Обязанности наставляемого.
10. Права наставляемого.
11. Механизмы мотивации и поощрения наставников.
12. Документы, регламентирующие наставничество.

К документам, регламентирующим реализацию программы наставничества в образовательной организации, могут быть отнесены:

- положение о наставничестве;
- приказ руководителя образовательной организации и /или представителя организации бизнес-партнера, предприятия реального сектора экономики или социальной сферы о назначении наставников;
- план работы наставника;
- журнал наставника;
- отчёты о деятельности наставника и наставляемого;
- анкеты и анализ результатов анкетирования наставника и наставляемого;
- протоколы заседаний педагогического и методического советов, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;
- согласия на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участник несовершеннолетний.⁴

7. Формы наставничества в рамках целевой модели наставничества.

Форманаставничества–

это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы, выделяются пять:

- «ученик– ученик»
- «учитель– учитель»
- «студент–ученик»
- «работодатель– ученик»
- «работодатель– студент»

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения/профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов трех факторов (элементов/участников) системы: наставляемого, наставника (и его

⁴Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019г №Р-145

организации /предприятия)и региона.

Ниже по каждой форме будут представлены основные цели и задачи, которые возможны выполнить в рамках конкретной образовательной организации при выборе данной формы;ожидаемыерезультатыивозможнооцениваемыенауровнеконкретнойорганизациипоказатели; портреты участников, которые помогут куратору и организаторам осуществитьклассификациюнаставниковинаставляемыхпопроблемамизадачам;ролевыемодел иучастников;область иформатыпримененияформыврамкахобразовательнойпрограммы.

1.Форманаставничества«ученик–ученик»

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладаеторганизаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние нанаставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации. Вариацией данной формы являетсяформанаставничества«студент– студент».

*Целиизадачи.*Цельютакойформынаставничестваявляетсяразносторонняяподдержкаобучающегосясособымиобразовательными/социальнымипотребностямилибо

Временнаяпомощьвадaptацииикновымусловиямобучения(включаяадаптациудетейсОВЗ).Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализациилидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи

вадaptацииикновымусловиямсреды,созданиекомфортныхусловийиэкологичныхкоммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого школьногообществаи сообществаблагодарныхвыпускников.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставниковбудетвысокийуровеньвключенностинаставляемыхвовсесоциальные,культурныеи образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние наэмоциональныйфонвколлективе,общийстатусорганизации,лояльностьучениковибудущихвыпускниковвшколе.Подростки-наставляемыеполучатнеобходимыйвэтомвозрастестимулкультурному,интеллектуальному,физическомусовершенствованию,самореализации,атакжеразвитиюнеобходимыхкомпетенций.

Средиоцениваемыхрезультатов:

- Повышениеуспеваемостииулучшениепсихоэмоциональногофонавнутриклассаиобразовательнойорганизации;
- Численныйростпосещаемоститворческихкружков,объединений,спортивныхсекций;
- Количественныйикачественныйростуспешнореализованныхобразовательныхкультур

ных проектов;

- Снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспан



серах;

- снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

Рисунок 1. Графическое представление взаимодействия по форме «ученик–ученик»

Портрет участников

Наставник. Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса/параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный.

Социально/ценностно-

дезориентированный обучающийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» («студент – студент») могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- **взаимодействие «успевающий – неуспевающий»**, классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- **взаимодействие «лидер – пассивный»**, психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе и 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.

Область применения в рамках образовательной программы. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в общество (особенно важно для задачи адаптации).

- В школах: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка мероприятий школьного сообщества, волонтерство.
- В ПОО: проектная деятельность, совместное посещение/организация мероприятий, совместное участие в конкурсах.
- В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, волонтерство.

2. Форма наставничества «учитель – учитель»

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первоуразностороннюю поддержку.

Цели и задачи формы. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на

местеработыиливдолжностипедагогамолодогоспециалиста,повышениеегопрофессионального потенциалаиуровня,атакжесозданиекомфортнойпрофессиональной

среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего учителя 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 учителя; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитии личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставники получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимулы ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;
- качественный рост успеваемости, улучшение поведения в подшефных классах;
- сокращение числа конфликтов в педагогическом и родительском сообществах;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.



Портрет участников

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

- *Наставник-консультант* – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает организации процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
- *Наставник-предметник* – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин

Наставляемый. 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, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации, ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- **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»**, в рамках которого, возможно, более 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, тематических планов и т.д.).

Область применения. Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации на местах (в школах, ПОО и организациях дополнительного образования) профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

3. Форма наставничества «студент – ученик»

Форма предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательного и среднего профессионального учреждений, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональными и личностным самоопределением, способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Переход от среднего к старшему подростковому возрасту также отмечен изменением отношения ребенка ко взрослому, резким снижением успеваемости и потерей интереса к учебе, неприятием общепринятых социальных норм и правил. Наставничество обучающихся общеобразовательных организаций студентами позволяет снизить негативные проявления подросткового кризиса и помочь проявить свои способности, а также определиться с выбором дальнейшей траектории обучения.

Цели и задачи. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у школьников представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траектории развития.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: 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.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности школьников среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активно развитые гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

Среди оцениваемых результатов

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
- снижение числа социально и профессионально дезориентированных подростков, подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления.



Рисунок3.Графическоепредставлениенаставническоговзаимодействияпоформе«студент– ученик»

Портретучастников

Наставник. Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы других. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Низко мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Вариант 2. Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях школьник, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент–ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая текущий опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- **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.

Область применения в рамках образовательной программы. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

- В школах: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, мероприятия школьного сообщества, экскурсии и местообучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).
- В ПОО: проектная деятельность, краткосрочное или целеполагающее наставничество, выездные мероприятия, совместное создание продукта.
- В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, создание продукта, выездные мероприятия, экскурсии и местообучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

4. Форма наставничества «работодатель–ученик»

Предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы и представителя регионального предприятия/организации, при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал школьника, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

Цели и задачи. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи. Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении ученика: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров; развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности школьников старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого сообщества предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциала региона.

Среди оцениваемых результатов

- Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в средней и старшей школе;
- Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
- увеличение процента учеников, успешно прошедших профориентационную программу;
- численный рост успешных реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия);
- увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

- численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников средней школы.



Рисунок 4. Графическое представление наставнического взаимодействия по форме «работодатель – ученик»

Портрет участников

Наставник. Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденной соревнованиями / премиями). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников.

Наставляемый

Вариант 1. Активный. Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный на расширение круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.

Вариант 2. Пассивный. Плохо мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную

траекторию, малоинформированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее общества.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая текущий опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- **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 которого 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.

Область применения в рамках образовательной программы

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, курсы предметов, связанных с деятельностью организации наставника, проведение совместных конкурсов и проектных работ, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное и предпринимательское общество.

- В школах: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные тесты, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, дни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки.
- В ПОО: 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.

5. Форма наставничества «работодатель–студент»

Данная форма предполагает создание органичной системы взаимодействия организаций среднего специального образования и региональных предприятий с целью получения учениками – актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом в развитии производственной и экономической систем.

Цели и задачи. Целью такой формы наставничества является получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации. Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении студента: помощь в раскрытии и оценке своего личностного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение потенциальных сотрудников региональных предприятий до нужного уровня подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе.

Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме происходит адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

Среди оцениваемых результатов:

- Улучшение образовательных результатов;

- Численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера;
- увеличение процента учеников, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем предприятия;
- увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников ПОО.



Рисунок 5. Графическое представление наставнического взаимодействия по форме «работодатель–студент»

Портрет участников

Наставник. Неравнодушный профессионал с большим (от 10 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке

работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников.

Наставляемый

Вариант 1. Активный. Проактивный студент ПОО с особыми образовательными потребностями, определившийся выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умениям.

Вариант 2. Пассивный. Дезориентированный студент ПОО, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри образовательного учреждения.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – студент» различаются исходя из уровня подготовки и мотивации студента-наставляемого. Представлены четыре основных варианта:

- 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. Область применения в рамках образовательной программы или внеурочной деятельности.

- ВПОО: программы индивидуального обучения, 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, гранты от предприятий, отдельные рабочие программы курсы, возглавляемые представителем предприятия.⁵

8. Основные права и обязанности наставника и наставляемого.

Наставник	Наставляемый
Права:	
1. знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела лица, в отношении которого осуществляется наставничество;	
2. вносить предложения руководителю структурного подразделения, в котором работает лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, о создании условий для совместной работы;	1. обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями; 2. пользоваться имеющимся оборудованием, инструментами, материалами, документами, литературой и иной инфраструктурой организации в целях исполнения своих должностных обязанностей и прохождения наставничества;
3. вносить предложения руководителю структурного подразделения, в котором работает лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, о его поощрении, наложении на него дисциплинарного взыскания, переводе на другую должность (профессию);	
4. обращаться с заявлением к руководителю структурного подразделения с просьбой о сложении с него обязанностей наставника конкретного работника, в	3. обращаться к руководителю структурного подразделения с ходатайством о замене наставника.

⁵ Нормативный документ: Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций (вместе с Методическими рекомендациями по внедрению 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)»

отношении которого осуществляется наставничество;	
5. требовать от лица, в отношении которого осуществляется наставничество, выполнения указаний по вопросам, связанным с производственной деятельностью;	4.участвовать в составлении индивидуального плана;
6. осуществлять контроль деятельности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в форме личной проверки выполнения заданий, поручений, проверки качества выполненной работы.	
Обязанности:	
1.руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов организации при осуществлении наставнической деятельности;	
2. способствовать формированию у лица, в отношении которого осуществляется наставничество, высоких профессиональных и морально-психологических качеств;	1.проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе; 2.не совершать поступков, которые могут нанести вред авторитету коллектива организации;
3. оказывать содействие лицу, в отношении которого осуществляется наставничество, в исполнении его должностных обязанностей, ознакомлении с основными направлениями деятельности, полномочиями и организацией работы в организации, основами корпоративной культуры;	3.соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации; 4.выполнять мероприятия индивидуального плана в установленные в нем сроки;
4. оказывать содействие лицу, в отношении которого осуществляется наставничество, в изучении законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов	5.изучать законодательство Российской Федерации, локальные нормативные акты организации и руководствоваться ими при исполнении должностных обязанностей;

организации, регламентирующих исполнение должностных обязанностей лица, в отношении которого осуществляется наставничество;	6.знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления деятельности, полномочия и организацию работы в организации;
5. способствовать освоению лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, практических приемов и способов качественного выполнения своих должностных обязанностей, устранению допущенных ошибок;	7.обучаться наиболее рациональным приемам и передовым методам работы; 8.устранять совместно с наставником допущенные ошибки;
6. передавать лицу, в отношении которого осуществляется наставничество, накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам, передовым и безопасным методам работы;	9.совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
7. привлекать к участию в общественной жизни коллектива, организации;	10.участвовать в общественной жизни коллектива организации.
8. воспитывать у лица, в отношении которого осуществляется наставничество, дисциплинированность и исполнительность, нацеленность на результативную работу, рост производительности труда, проявлять требовательность в вопросах соблюдения норм профессиональной этики;	11.знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления деятельности, полномочия и организацию работы в организации;
9. периодически докладывать руководителю структурного подразделения о процессе адаптации лица, в отношении которого осуществляется наставничество, его дисциплине и поведении, результатах профессионального становления.	

Чтобы сравнить основные права и обязанности наставка и наставляемого, мы составили таблицу. Проанализировав полученные данные, мы пришли к следующим выводам:

1. Деятельность наставника направлена на создание необходимых, максимально комфортных условий для профессионального роста наставляемого. Поэтому наставник должен знать нормативно-правовые документы, обладать необходимым функционалом, быть дисциплинированным. Если наставляемый не выполняет предъявляемые ему требования, наставник имеет право обратиться к руководителю ОУ с предложением о наложении дисциплинарного взыскания или с просьбой о сложении с него обязанностей наставника.

2. Наставляемый имеет право обращаться к наставнику по всем вопросам, связанным с профессиональным ростом, участвовать в создании индивидуального плана, а также требовать у руководителя ОУ замены наставника.

- В свою очередь, наставляемый обязан изучать нормативные документы, выполнять требования наставника, быть готовым перенимать опыт, анализировать успехи и недостатки, уметь видеть ошибки и исправлять их, знать должностные инструкции и выполнять их, соблюдать профессиональную этику, участвовать в жизни коллектива.
- Выполнение всех этих требований – залог успешного профессионального роста молодого специалиста (наставляемого).

9. Этапы, рекомендованные для успешной реализации целевой модели наставничества в образовательной организации.

Реализация программы наставничества в образовательных организациях включает семь основных этапов.

Этапы	Задачи	Результат
Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества	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	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
Этап 2. Формирование базы наставляемых	Провести встречу (в	составлен список наставляемых , которые

	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.	выразили добровольное желание принять участие в программе осознаны текущие проблемы и возможности наставничества для их решения сформирован собственный запрос на наставничество
Этап 3. Формирование базы наставников	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.	Сформированный список наставников согласно профилю
Этап 4. Отбор и обучение наставников	Собрать резюме наставников (Чем могу быть полезен? Опыт, интересы, успехи, мотивация, навыки, время на встречи). Проверить всех потенциальных наставников на возможность взаимодействовать с образовательной организацией.	Список отобранных и обученных наставников, добровольно желающих участвовать в процессе наставничества, и обладающих необходимыми для этого качествами и знаниями.

	Провести собеседование с наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности. Составить программу обучения с опорой на рекомендации по обучению наставников. Собрать из методологии методические материалы в помощь наставнику (принципы, кодекс, упражнения, задания, кейсы, литература) При необходимости привлечь внешние или внутренние ресурсы для обучения кураторов и наставников.	
Этап 5 . Формирование наставнических пар / групп	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")	Список сформированных наставнических пар, желающих работать вместе.
Этап 6. Организация работы наставнических пар / групп	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.	Организационный контроль Сбор обратной связи Фиксация промежуточных результатов Коррекция работы наставника по результатам встреч и обратной связи

Этап 7 . Завершение наставничества	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.	Наставнические пары, закончившие весь цикл наставнической работы и достигшие поставленных целей. Выбор лучших практик для тиражирования опыта. Удовлетворенность от результатов и процесса наставнической работы.
---	---	--

Заключение.

Учитывая всё вышеизложенное, можно сделать вывод, что наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования. Для сообщества образовательной организации наставничество-это канал получения опыта. С помощью технологии наставничества участники образовательного процесса могут получить знания, навыки, компетенции и ценности быстрее, чем с помощью других методов передачи. Это чрезвычайно важно в современном мире. Высокая скорость обусловлена тремя факторами: прямой передачей жизненного опыта от человека к человеку, доверительными отношениями, взаимообогащающими отношениями, полезными для всех участников наставничества.

Список литературы

1. Барыбина, И.А. Организация наставничества в школе/И.А. Барыбина//Школа-2012.-№7-с16-24.
2. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. — 2-е издание, доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020. — 51 с.
- 3.«Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях» [электронный ресурс]: методич. рекоменд./сост. Ю.Г. Маковецкая, Н.В. Грачёва, В.И.Серикова.-Челябинск: ЧИППКРО, 2021
4. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях/Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер.- М.: Рыбаков Фонд, 2016.-153с

Электронные ресурсы

1. <https://toipkro.ru/index.php?act=departments&page=1491>
- 2.
3. Модель наставничества в образовательном учреждении/ Электронный ресурс [Текст]