



УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ  
ОСНОВАН В 1930 ГОДУ

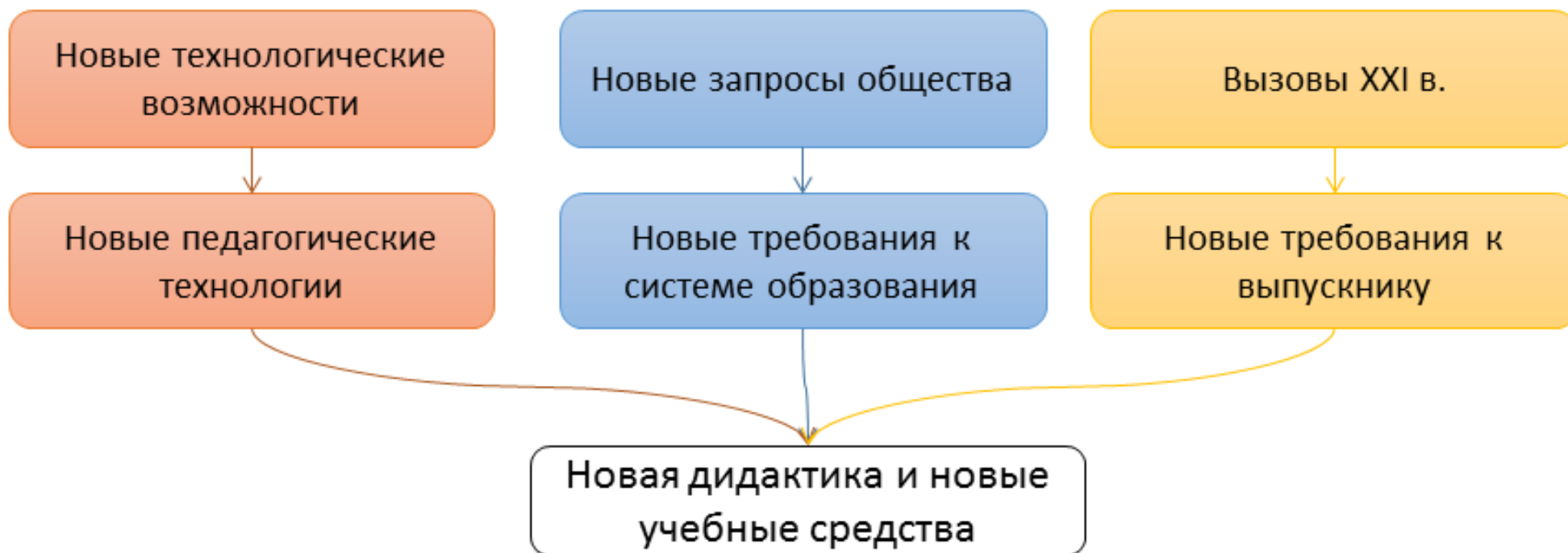
MP

# Нормативно-правовые основы и целевая модель наставничества для обучающихся образовательных организаций

Кругликова Галина Александровна  
зав.кафедрой истории России УрГПУ, к.и.н., доцент



# Образование XXI века



**Нормативно-правовые основы и целевая модель наставничества обучающихся для образовательных организаций**

**Формы наставничества обучающихся в образовательной организации**

**Практики наставничества для реализации в форме «ученик-ученик»**

**Практики наставничества для реализации в форме «студент-ученик»**

**Практики наставничества для реализации в форме «работодатель-ученик»**

Эффективная система мотивации для наставников  
должна быть создана, и это должно быть  
эффективное современное наставничество,  
передача опыта, конкретных навыков  
В.В. Путин

## История вопроса

23 декабря 2013 г. совместное  
заседание Государственного совета  
РФ и Комиссии при Президенте РФ по  
мониторингу достижения целевых  
показателей социально-  
экономического развития.  
В.В.Путин подчеркнул, что необходимо  
возродить институт наставничества.

2018 г. - Всероссийский форум  
«Наставник», организованный  
Агентством стратегических  
инициатив.  
- нацпроект «Образование»  
(включая федеральные проекты  
«Современная школа», «Успех  
каждого ребенка», «Учитель  
будущего», «Социальные лифты  
для каждого», «Молодые  
профессионалы»

# Нормативно-правовая база наставничества

- ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28,47,48.
- Приказ Министерства образования и науки от 18 апреля 2013 г.№291 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования»
- Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»
- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года;

# Нормативно-правовая база наставничества



- Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н (ред. от 05.08.2016) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;
- Приказ Минобрнауки России от 3 февраля 2006 года № 21 «Об утверждении Методических рекомендаций об осуществлении функций классного руководителя педагогическими работниками государственных общеобразовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных общеобразовательных учреждений»
- Письмо Минобрнауки России от 12.07.2013 № 09-879 «О направлении рекомендаций» (вместе с «Рекомендациями по формированию перечня мер и мероприятий по реализации Программы развития воспитательной компоненты в общеобразовательной школе»);
- Профессиональный стандарт «Специалист в области воспитания»;
- Федеральные государственные образовательные стандарты;

**Противоречие между требованием максимальной включенности современного человека в широкую систему социальных отношений и тенденциями социальной дезадаптации растущего поколения**

**Актуализация проблемы наставничества**

**Противоречие между возрастанием насыщенности образовательной (и более широкой социальной) среды и тенденцией к усилению ее несогласованности и противоречивости**

Резкое снижение готовности новых поколений к самостоятельному вхождению во взрослую жизнь, неразвитость субъектной позиции, неспособность понять самого себя.

Возникает необходимость в посреднике между растущим человеком и миром (представленным множеством локальных социальных и образовательных сред).

# Термины и определения

- Наставничество
- Форма наставничества
- Наставляемый
- Наставник
- Куратор
- Целевая модель наставничества
- Методология наставничества
- Активное слушание
- Буллинг
- Метакомпетенции
- Тьютор
- Благодарный выпускник
- Школьное сообщество
- Эндаумент



## Наставничество - это:



- процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества;
- форма взаимоотношений между учителем и учеником;
- форма индивидуальной работы с вновь принятыми или переведенными на другую должность; адаптация в коллективе;
- планомерная передача навыков от начальника к подчиненному;
- инструмент воспитания новых и перспективных кадров;
- оказание взаимной безвозмездной помощи лично или организовано в духе партнерства или братства.

## Наставничество:



тип подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике и в широком диапазоне.



это планомерная работа по передаче навыков



инструмент воспитания подрастающих кадров



**Целевая модель - ЭТО:**  
система условий, ресурсов и процессов, необходимых  
для реализации процесса  
наставничества и достижения поставленной  
цели в образовательных организациях.

**Цель:**

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

## Задачи:

- Улучшение показателей организаций в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности;
- Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;



## Задачи:

- Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов;
- Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом;
- Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.



**Нормативно-правовое обоснование**

Запуск программ наставничества обоснован реализацией национального проекта «Образование» и направлен на достижение результатов федерального проекта «Современная школа».



**Целевая модель наставничества в ОО**



**Концептуальное обоснование**

Наставничество – универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков и компетенций. Скорость и продуктивность их усвоения, которую обеспечивает наставничество, делают его неотъемлемой частью современной системы образования.

Реализация целей национального проекта «Образование» перед образовательными организациями:

**Обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.**

# Механизмы реализации наставничества

- нормативно-правовое оформление программы в организации;
- планирование реализации программы и управление;
- организация системы наставничества с учетом выбранных форм;
- обеспечение ресурсами (материально-техническая база, финансовое стимулирование, кадровое обеспечение);
- психолого-педагогическое сопровождение субъектов наставничества.

## Ценностно-смысловой

Наставничество –  
взаимообогащающее  
общение, основанное на  
доверии и партнерстве,  
позволяющее передавать  
живой опыт и полнее  
раскрывать потенциал каждого  
человека.

Объект наставничества –  
процесс передачи опыта.  
Субъекты: наставники и  
наставляемые.

## Содержательный

Работа

- с социумом;
- наставниками;
- наставляемыми;
- родителями;
- коллективом организации.

## Технологический

- Технологии- интерактивные  
технологии;
- тренинговые технологии;
  - проектные технологии;
  - консультации, беседы,  
тренинги, семинары-  
практикумы;
  - информационные технологии.

## Оценочно-диагностический

- Мониторинг и оценка параметров  
программы:
- организационного (эффективность  
системной планируемой  
деятельности);
- научно-методического (наличие  
методической базы и  
обеспеченность кадрами);
- личностных (мотивация,  
включенность в наставнические  
отношения и др.)



# Ожидаемые результаты

- Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива;

# Ожидаемые результаты

- Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- Привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ образовательных организаций.

# Принципы деятельности классного руководителя:

МР

- ❓ **Принцип коллегиальности:** участие в организации воспитательного процесса самих воспитанников, их родителей, педагогов.
- ❓ **Принцип системности:** взаимодействие всех участников воспита-тельного процесса в системе
- ❓ **Принцип целесообразности:** выбор конкретных форм деятельности с учетом возрастных и индивидуальных особенностей воспитанников, ценностных и целевых ориентаций, уровня развития коллектива.
- ❓ **Принцип гуманистической направленности:** в центре внимания классного руководителя - личность каждого воспитанника, принимаемая за наивысшую ценность (лично ориентированный подход к воспитанию).

Центр непрерывного повышения  
профессионального мастерства  
педагогических работников

Адрес: г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, 75

+7 (343) 271-05-45

Сайт: [mp.uspu.ru](http://mp.uspu.ru)

E-mail: [mp@uspu.me](mailto:mp@uspu.me)

