

Круглый стол

«Профессиональное развитие и методическое сопровождение педагогических кадров»

*Проект профессионального стандарта наставника
Концепция развития наставничества - 2030*



г. Ростов Великий, 2025

2 марта

в России

в целях

популяризации и

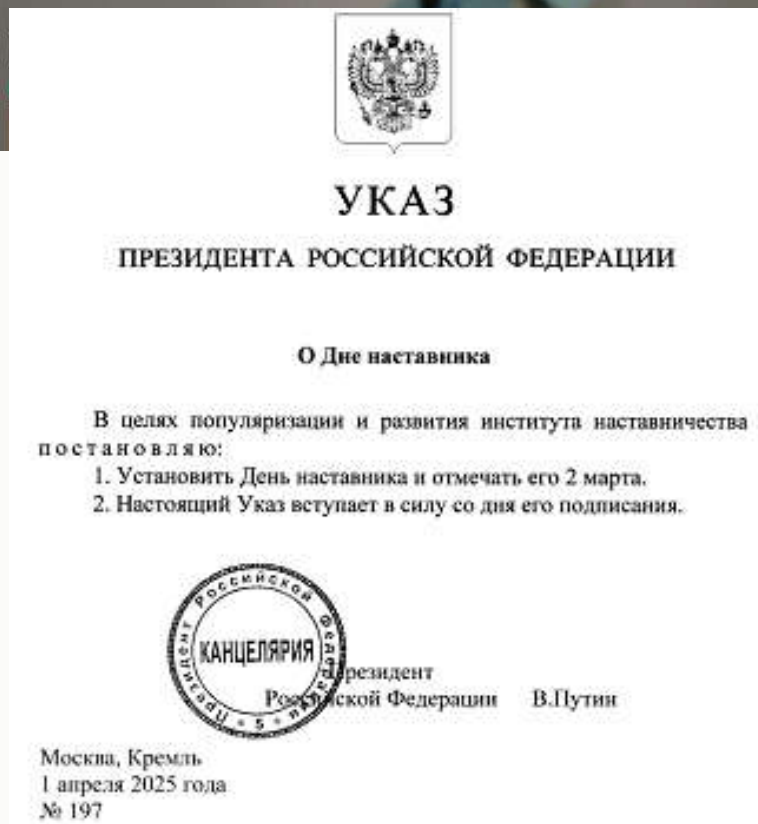
развития института

наставничества

установлен **День**

наставника

<http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202504010025>



Бобылева Надежда Игоревна, к.б.н., доцент
старший методист ЦНППМ ГАУ ДПО ЯО ИРО, Ярославль
n.bobylewa@mail.ru

- [Приказ департамента образования Ярославской области от 29.07.2022 № 33-нп](#) «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Ярославской области»



2. Цель и задачи системы наставничества. Формы и виды

2.1 Цель: реализация **комплекса мер** по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации

2.2 Задачи:

- создание психологически комфортной *образовательной среды*;
- оказание помощи педагогам в освоении *цифровой среды*;
- содействие *стратегическим партнерским отношениям* в ОО;
- развитие *профессиональных компетенций*;
- увеличение количества *закрепившихся в профессии молодых педагогов*;
- выработка навыков профессионального поведения, соблюдение *этических норм*.

2.3. Формы наставничества:

- педагог - педагог;
- руководитель – педагог;
- работодатель - студент колледжа/вуза;
- педагог вуза/колледжа – молодой педагог ОО;
- социальный партнер – педагог ОО

2.4. Виды наставничества:

- традиционное наставничество;
- реверсивное наставничество;
- партнерское наставничество;
- групповое наставничество;
- виртуальное (дистанционное) наставничество;
- краткосрочное (целеполагающее) наставничество;
- ситуационное наставничество;
- скоростное (однократное) наставничество.

- 1. Традиционная форма наставничества («один-на-один») –**
взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.
- 2. Реверсивное наставничество («молодой – опытному») –**
профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.
- 3. Партнерское («равный – равному») –** взаимодействие между двумя сотрудниками, равными по уровню, один из которых имеет больший опыт в области профессиональных затруднений партнера
- 4. Групповое наставничество –** форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

- 5. Виртуальное (дистанционное) наставничество** – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.
- 6. Краткосрочное или целеполагающее наставничество** – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.
- 7. Ситуационное наставничество** – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.
- 8. Скоростное наставничество** – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

ПРОЕКТ профессионального стандарта «Наставник»



(официальный разработчик ФГБОУ ВО
«Государственный университет просвещения»,
от 19.09.2023)

Источник <https://guppros.ru/ru/rubric/education/konkursy-minpros/nastavnik>

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
РАСПОРЯЖЕНИЕ

от 21 мая 2025 г. № 1264-р

Федеральным органам исполнительной власти, участвующим в реализации плана мероприятий ежегодно, *до 1 марта года*, следующего за отчетным годом, представлять в Минпросвещения России *отчеты о ходе реализации плана мероприятий*.

Концепция:

- определяет государственную политику в сфере наставничества;
- обеспечивает единую терминологию;
- формирует единые подходы.

Понятия: *наставничество, наставник, наставляемый, молодежный и детско-взрослый коллектив*.

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

Цель наставничества - 2030

- развитие *личности наставляемого*, формирование у него *трудолюбия, ответственного отношения к труду и его результатам, передача знаний, умений, навыков,*
- формирование у наставляемого *позитивного отношения и приверженности традиционным ценностям многонационального российского народа, к которым относятся*
 - жизнь,
 - достоинство,
 - права и свободы человека,
 - патриотизм,
 - гражданственность,
 - служение Отечеству и ответственность за его судьбу,
 - высокие нравственные идеалы,
 - крепкая семья,
 - созидательный труд,
 - приоритет духовного над материальным,
 - гуманизм,
 - милосердие,
 - справедливость,
 - коллективизм,
 - взаимопомощь и взаимоуважение,
 - историческая память и преемственность поколений,
 - единство народов России.

Задачи наставничества :

- создание **условий для самоопределения** и социализации наставляемого на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей;
- формирование мотивации к созидательной деятельности;
- поддержка наставляемого в процессе **получения им новых компетенций**;
- создание условий для формирования **самостоятельности** и ответственности наставляемого;
- повышение у наставляемых и наставников **уровня удовлетворенности** своей деятельностью;
- привлечение в качестве наставников и наставляемых **ветеранов боевых действий**.

Формы наставничества:

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

IV. Наставничество в молодежном и детско-взрослом коллективе

- профессиональная ориентация, социальная адаптация, опыт созидательного труда, формирование духовно-нравственных ценностей;

V. Наставничество в сфере труда

Наставничество в сфере труда - выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику **помощи в овладении навыками работы** на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности) на основании трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору.

Регулируется Трудовым кодексом РФ.

К иным видам наставничества относятся:

- **лидерское наставничество**;
- **социальное наставничество**;
- другие виды наставничества.



Лидерское наставничество - развитие лидеров коллективов, лидерских команд при помощи лидеров-наставников и их сообществ.

Социальное наставничество - формирование гармоничной, всесторонне развитой личности и обмен ведущим опытом между организациями в общественной сфере и некоммерческом секторе, образовании, здравоохранении, культуре и искусстве, физической культуре и спорте, военном деле

Направления содействия:

- Принятие правовых актов, определяющих **меры поддержки наставничества**;
- **популяризация наставничества**;
- проведение конкурсов по выявлению наставнических практик;
- поддержка разработки образовательных программ;
- поддержка развития и наполнения цифровой платформы "НАСТАВНИК.РФ";
- привлечение к наставнической деятельности **представителей общественных организаций и объединений ветеранов труда и боевых действий**, в том числе лиц из религиозных организаций традиционных конфессий;
- поддержка проектов, реализуемых некоммерческими организациями, в целях **обмена лучшими практиками**;
- развитие мер **государственной поддержки некоммерческих организаций**, осуществляющих наставническую деятельность;
- поддержка разработки научно-популярных материалов, направленных на популяризацию наставничества;
- принятие мер по оказанию разносторонней поддержки гражданам, включенным в **реестр наставников**, привлекаемых для осуществления **индивидуальной профилактической работы** с несовершеннолетними (в соответствии с пунктом 2 статьи 82 Федерального закона "Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних").

VIII. Целевые ориентиры реализации настоящей Концепции

- доля образовательных организаций, реализующих наставничество - не менее 70 % ;
- доля несовершеннолетних, в отношении которых проводится индивидуальная профилактическая работа - не менее 10%



Х. Риски реализации настоящей Концепции

- трансляция через наставничество деструктивных идей;
- представление недостоверной информации о достижении целевых ориентиров настоящей Концепции;
- формирование избыточной отчетности;
- снижение трудовой эффективности наставника по основному виду трудовой деятельности;
- нечеткое распределение функционала наставников.



...а делать-то что??

1. Сформулируйте проблему
2. Составьте наставническую пару
3. Определите форму наставничества
4. Определите вид наставничества
5. Составьте примерный план действий
6. Как вы оцените результат?
7. Примите решение (закончить; продолжить; продолжить, но изменить).

Профессиональное сообщество наставников Ярославской области Наставник76



Адрес сообщества на сайте ЦНППМ: http://cnppm.iro.yar.ru/?page_id=878

Добавить педагога в реестр наставников Ярославской
обл.: <https://forms.yandex.ru/u/65fd8563f47e73105bda2aeb>



Профессиональный региональный чат
в учебном профиле «Сферум» в VK Мессенджере «Наставник76»



https://sferum.ru/?p=vkme&isChatInviteLink=true&chatInviteId=YT9L8Cl/z_ehYl2pl1enha_OfV_qi6Q3_K4=

Оставить **отзыв**: <https://forms.gle/WD33Vk3sBqPUHM9NA>

