

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН»



НАСТОЛЬНАЯ КНИГА НАСТАВНИКА



Казань
2023

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН»

НАСТОЛЬНАЯ КНИГА НАСТАВНИКА

КАЗАНЬ

2023

Печатается по решению Ученого совета ГАОУ ДПО ИРО РТ
Под общей редакцией:
Нугумановой Л.Н., ректора, доктора педагогических наук;
Шамсутдиновой Л.П., проректора по научной и инновационной
деятельности, кандидата химических наук

Авторы-составители:

Шевченко Н.А., научный сотрудник центра реализации программ и проектов ГАОУ ДПО ИРО РТ; **Исланова Н.Н.**, ведущий научный сотрудник информационно-издательского отдела; **Хазиева Е.В.**, заведующий сектором библиотечно-информационного обеспечения ГАОУ ДПО «Институт развития образования Республики Татарстан»; **Сайфиева О.В.**, специалист сектора библиотечно-информационного обеспечения ГАОУ ДПО «Институт развития образования Республики Татарстан».

Настольная книга наставника / авт.-сост. Шевченко Н.А., Исланова Н.Н., Хазиева Е.В., Сайфиева О.В. — Казань: ГАОУ ДПО ИРО РТ, 2023. — 72 с.

ИСТОРИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

История наставничества как способа передачи опыта начинается из далекого прошлого. Первым профессиональным наставником (ментором)¹, давшим имя всем будущим поколениям наставников, был древнегреческий Ментор. По преданию, у Одиссея был друг по имени **Ментор**, он был опытен и мудр, но слишком стар для военного похода на Трои. Этот герой древнегреческой мифологии был мудрым советчиком, пользовавшимся всеобщим доверием. Он стал примером мудрого и эффективного наставника.



Рис.1. Наставничество в древнем мире

Именно в эпоху античности философы пытались определить основные задачи деятельности наставника. Например, Сократ главной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил ученика. Беседы Сократа были направлены на то, чтобы

¹ <https://clck.ru/34umoG>

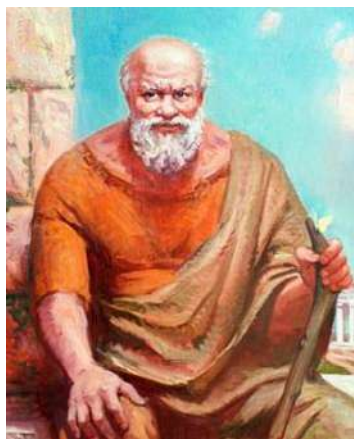
помочь «самозарождению» истины в сознании обучающегося. Его главное достижение — диалектический спор (сократический диалог), подводящий к истине посредством продуманных наставником вопросов. В поисках истины ученик и наставник должны находиться в равном положении, руководствуясь тезисом «я знаю только то, что ничего не знаю».

Сократический диалог подразумевал в процессе беседы постановку особых вопросов, которые способствовали работе мышления, концентрации внимания, адекватной оценке текущей дискуссии и своей в ней роли. Эти вопросы должны заменять собой любые попытки утверждения истины, т. к. именно посредством них собеседник сам приходит к необходимому пониманию вещей, создавая истину сам.

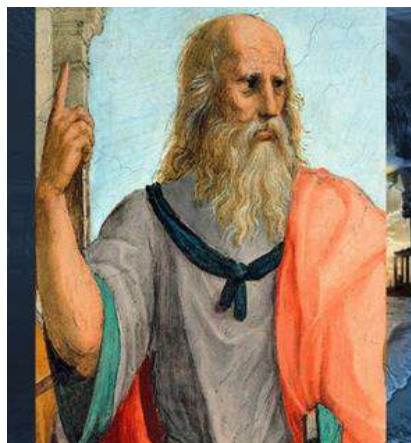
Техника Сократа может применяться абсолютно в каждом виде словесного взаимодействия людей: разговорах, конфликтах, дискуссиях, обсуждениях и т. д. При помощи неё можно эффективно парировать обвинения, упрёки, укоры, а также противодействовать любому психологическому давлению.

Другой известный древнегреческий наставник — философ Платон считал, что воспитание надо начинать с раннего возраста, так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ученика к миру идей. По его мнению, осуществлять подобное воспитание способен прежде всего наставник преклонных лет. В эпоху античности, а затем в эпоху Средних веков и эпоху Возрождения наставничество, или менторство, становится все более востребованным.

Ближайший ученик **Платона Аристотель** в своих педагогических трудах развил идеи учителя, но вместе с тем во многом занял противоположную точку зрения («Платон мне друг, но истина дороже»). Он создал в Афинах учебное заведение «Ликей», которым руководил 12 лет. Ликей — символ всей последующей деятельности Аристотеля.



*Рис.2. Портрет
Сократа*



*Рис.3. Портрет
Платона*



*Рис.4. Портрет
Аристотеля*

Он полагал, что человек обладает одновременно душой растительной, которая нуждается в питании и обречена на разложение, душой животной (чувства, ощущения) и душой разумной — чистой, бесплотной, универсальной и бессмертной.

Наиболее системно он изложил свои взгляды на воспитание в трактате «Политика». Аристотель придавал первостепенное значение государственному воспитанию. Он допускал домашнее воспитание до 7-летнего возраста под присмотром отца. Однако настаивал на необходимости государственного контроля за домашним воспитанием. Воспитанием с 7-летнего возраста должно было заниматься государство. Идеи Аристотеля оказали огромное влияние на педагогику.

В эпоху Просвещения и Нового времени, когда в обществе начинает возрастать интерес к педагогике и воспитанию, идеи поиска эффективных способов передачи знаний от опытного мастера менее знающему становятся не только актуальными, но и насущными. Развитие педагогических идей связаны с именами **Дж. Локка, И.Г. Кампе, Ф. Вольфа, И.Б. Базедова, Д. Дидро, Ж.Ж. Руссо, Дж. Милтона, К.А. Гельвеция, Ш.Л. Монтескье** и др.

Так, **Ж.Ж. Руссо (1712–1778)** полагал, что главное и наиболее сложное искусство наставника — уметь ничего не делать с учеником. С его точки зрения, главное и наиболее сложное искусство наставника — уметь ничего не делать с ребенком — таков руссоистский парадокс свободного воспитания. Педагог должен не

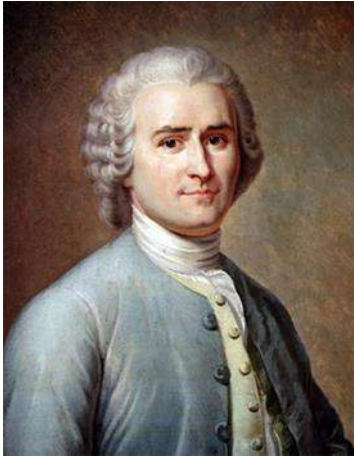
показывать и разъяснять, а терпеливо следить, чтобы в сельской тишине неспешно созрел новый человек.

Руссо считал, что на ребенка воздействуют три фактора воспитания: природа, люди, общество. Каждый из этих факторов выполняет свою роль: природа развивает способности и чувства; люди учат, как ими пользоваться; общество обогащает опыт. Все вместе они обеспечивают естественное развитие ребенка. Задача воспитателя — привести в гармонию действие этих сил. Наилучшим воспитанием Руссо полагал в первую очередь самостоятельное накопление жизненного опыта. Достаточный запас такого опыта может быть приобретен к двадцати пяти годам, возрасту возмужания человека, когда он, будучи свободным, способен сделаться полноправным членом общества. Великий гуманист выступал за превращение воспитания в естественный, активный, исполненный оптимизма процесс, когда ребенок живет в радости, самостоятельно слушая, осязая, наблюдая мир, духовно обогащаясь и удовлетворяя свою жажду познания.

А вот **Д. Дидро** (1713–1784) советовал концентрировать обучение в каждом учебном году по определенному разделу школьной программы: математике, механике, астрономии, естествознанию и физике, химии и анатомии, логике и грамматике, античным языкам и литературе. Параллельно предусматривались три блока образования:

- 1) философия, мораль, история, география;
- 2) рисование и архитектура;
- 3) музыка, фехтование, танцы, верховая езда, плавание.

Он утверждал, что если предоставить сыну расти так, «как растет трава», то «когда этот маленький дикарь вырастет..., к ребячьей глупости прибавятся буйные страсти 30-летнего мужчины».



*Рис.5. Портрет
Ж.Ж. Руссо*



*Рис.6. Портрет
Д. Дидро*



*Рис.7. Портрет
Дж. Локка*

Английским просветителем **Дж. Локком** (1632–1704) были разработаны приемы и способы развития мышления человека. Конечную цель воспитания Дж. Локк видел в обеспечении здорового духа в здоровом теле. По его мнению, все составляющие воспитания должны быть взаимосвязаны, но при этом есть определенные приоритеты. Нравственность человека Локк ставил в зависимость от воли и умения сдерживать свои желания. Становление воли происходит, если ребенка приучать стойко переносить трудности, поощрять его свободное, естественное развитие, принципиально отвергая унижительные физические наказания.

В набор дисциплин и занятий Дж. Локк включал латинский и французский языки, арифметику, геометрию, географию, историю, танцы, фехтование. Он считал, что получавшему такую подготовку юному джентльмену необходимо было преподавать также навыки социального поведения — «хорошие манеры и знание света». Обучение, по Локку, это процесс формирования общественных и нравственных устоев личности.

Эпоха Нового и Новейшего времени — это период накопления различных практик наставнической деятельности, связанный с именами **И.Г. Песталоцци, И. Гербарта, Г. Спенсера, Р. Оуэна, Л.Н. Толстого, П.Ф. Каптерева, А.С. Макаренко, Я. Корчака, П.П. Блонского, С.Т. Шацкого, В.А. Сухомлинского** и др.

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял **К.Д. Ушинский** (1823–1871). Он полагал, что с раннего возраста

надо знакомить детей с народной культурой, произведениями устного народного творчества. Большую роль в педагогической системе Ушинского играла естественная история. Писатель полагал, что «логика природы есть самая доступная и самая полезная логика для детей». К.Д. Ушинский считал, что нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать. Таким образом, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

Основные идеи К.Д. Ушинского:

- педагогика не может опираться лишь на личный опыт учителя, ведь тот может оказаться ошибочным. Она должна опираться на теорию, то есть всестороннее изучение человека и систематизированный опыт. Поэтому педагогические идеи должны развиваться в университете, опираясь на науку. Так, в «Человеке как предмете воспитания» Ушинский подробно описывал не только психологию, но и физиологию человека. Благодаря этому он объяснял, например, почему дети не могут долго заниматься одним монотонным делом и почему обучение для них должно быть наглядным;

- обучение не механическая зубрёжка, а развитие умственных способностей ученика, наблюдательности, воображения, фантазии, желания и способности дальше приобретать знания самостоятельно. Обучение должно быть сознательным, то есть до учащихся нужно донести, зачем они учатся и чему в итоге научатся;

- обучение должно быть системным и последовательным. От конкретного — к отвлечённому, от знакомого — к незнакомому, от единичного — к сложному, от частного — к общему. В учебном материале нужно определённым образом расположить материал для повторения и практические задачи. Это обеспечит прочность знаний. Важно научить применять знания на практике, оперировать ими в разных ситуациях;

- задача первоначального обучения – сделать серьёзное занятие увлекательным для ребёнка. Но с увлекательностью важно не переборщить. Если превратить вообще всё обучение в игру, то ребёнок не сможет дальше осваивать не очень интересные, но важные знания. Он должен привыкнуть к тому, что обучение всё-таки труд;

- главная задача педагогики – воспитание нравственности, а не наполнение головы знаниями. Обучение лишь средство воспитания. Школа должна готовить человека к жизни и труду;

- воспитание должно быть гуманным. Физические наказания и унижения неприемлемы. Воспитание – это убеждение личным примером, а не слепое повиновение;

- воспитание и образование должны учитывать культурные и языковые особенности народа. Однако это не значит, что русская школа должна быть какой-то уникальной, «не как у людей». Законы души и её развития везде одинаковы.

В XX веке понятие «наставничество» приобрело свое современное значение. А с середины 60-х годов XX века наставничество рассматривалось как действенная форма воспитания и профессиональной подготовки молодежи. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом.

В современной теории образования наставничеству как методу и способу адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности уделяется большое значение. Сегодня наставничество применяется повсеместно: в образовании, в производстве, здравоохранении, в социальной и культурной сфере, в частном бизнесе. Наставничество все более трансформируется и модернизируется в зависимости от потребностей и запросов рынка труда и общества, образования.

Так, известная работа «Менеджер – наставник. Стратегия воспитания талантов и передачи знаний» Г. Льюиса² построена на идее рассмотрения понятия «наставничество» как системы отношений и ряда процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому. В его представлении наставник не только транслятор и ретранслятор знаний, но и организатор (менеджер) процесса передачи опыта.

Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

В XXI веке постепенно наблюдается трансформация отношения к наставничеству и наставникам. Так, в течение многих сотен лет наставничество применялось главным образом по отношению к подрастающему поколению, а наставника нередко называли «ментором», «мастером» и т. д. Сегодня в научный обиход педагог вошло новое понятие – «тьютор», «тьюторство» – один из современных видов наставнической практики.

Тьютор (от англ. tutor) означает «домашний учитель, репетитор, (школьный) наставник, опекун»³. Тьютор – это специалист по организации обучающей деятельности учащегося/студента, реализации его потенциала и моделирования алгоритма осуществления. Он является наставником, который выслушает, уделит внимание, поможет определить цель и путь к ней. Тьютор способен создавать индивидуальные образовательные программы субъектов обучения любого возраста и психофизических особенностей (одаренных детей, детей-инвалидов), разных социальных типов, темпераментов и т. п. и осуществлять дистанционной, парной, индивидуальной или групповой форме.

Тьюторство как одна из форм наставничества возникло в первых британских университетах – Оксфорде (XII в.) и

² Льюис Г. «Менеджер-наставник. Стратегия воспитания талантов и передачи знаний» Менеджер-наставник. Стратегия воспитания талантов и передачи знаний Издательство: "Баланс Бизнес Букс" (2002)

ISBN: 966-8216-08-3

³ <https://thetutor.ru/tutor/istoriya-tyutorstva/>

Кембридже (XIII в.), главной задачей которых была подготовка духовенства, являвшегося в Европе в то время практически единственным грамотным сословием, имевшим отношение к процессу формирования общественной культуры. По традиции эти университеты давали преимущественно гуманитарное образование.

Тьюторант – подопечный тьютора, учащейся/студент, нуждающийся в помощи педагога, преподавателя в самостоятельном выборе пути образовательного, профессионального и личностного развития.

Тьюториал – это система аудиторных тьюторских занятий по разным формам обучения (очная, заочная (дистанционная)), в структуре которых доминируют интерактивные формы и методы усвоения и контроля приобретенных компетентностей обучающихся.

Тьюторство в современном образовании – это педагогическая деятельность, совмещенная с особо упорядоченной системой образования, осуществляемая в аудиторной, дистанционной, парной, индивидуальной или групповой форме.

Тьютор – это специалист по организации обучающей деятельности учащегося/студента, реализации его потенциала и моделирования алгоритма осуществления. Он является наставником и способен создавать индивидуальные образовательные программы и осуществлять педагогическое сопровождение их реализации. Ведущая цель тьютора – помочь каждому в определении собственного учебного (или будущего профессионального) пути и сопровождать его в построении индивидуальной образовательной программы. Поэтому работа педагогов как тьюторов (тьюторская деятельность) является педагогической по индивидуализации образования, направленной на нахождение и развитие мотивов и интересов соискателя образования (учащегося, студента, слушателя, группы лиц), подбор образовательных ресурсов для обеспечения индивидуальной образовательной программы, формирование учебной и образовательной рефлексии подопечного. Она также позволяет удовлетворить требования социума относительно осознанного развития личностью собственного образования, в том

числе общего и профессионального. Составляющими развития тьюторства в условиях адаптации отечественной системы образования определена совокупность методов, форм и средств, обеспечивающих эффективную подготовку педагогов данной профессии.

Ученые-педагоги: **Е.В. Везетиу, Т.М. Ковалева, Т.Ю. Сурнина, Н. Глузман** и другие отмечают, что методы, которые используются педагогами-тьюторами, направлены на обеспечение интегрированного и успешного опыта обучения.



Рис.8. Первые тьюторы

Тьюторство как самостоятельное педагогическое движение развернулось в России только в конце 1980-х гг. в процессе реформирования системы отечественного образования. В 1989 г. глава Школы культурной политики П.Г. Щедровицкий организовал в Москве первый конкурс тьюторов. Перед руководителем этой Школы стояла задача обеспечить нужными кадрами одну из международных образовательных программ, что у него и получилось.

В 1990 г. в «Артеке» П.Г. Щедровицкий провел для молодых педагогов из разных регионов страны семинар, прочитав свои лекции о новой педагогической позиции – тьюторе. С того момента и начала складываться российская практика тьюторства (школа

«Эврика – развитие» г. Томска, инновационная образовательная сеть «Эврика», региональные тьюторские практики в Брянске, Ижевске, Кемерове, Красноярске, Междуреченске, Москве, Новосибирске и других городах России).

Кроме того, с 1996 г. в Томске проводятся всероссийские тьюторские конференции, а с 2008 г. их дополнили конференции, проводимые в Москве под эгидой Московского педагогического государственного университета.

Примеры тьюторской деятельности в России существовали давно (В.А. Жуковский, Г.Р. Державин, и др.), однако как самостоятельное движение тьюторство начало развиваться в конце 80-х гг. XX в.



*Рис.9. Портрет
В.А. Жуковского*



*Рис.10. Портрет
Г.Р. Державина*

В Российской Федерации со стороны государства и общества проявляется большой интерес к наставничеству. Еще в дореволюционной России оно применялось в сфере организации труда: возник институт подмастерий, получило развитие ученичество. С того времени и по сей день наставничество активно и с успехом используется на всех производствах.

В СССР наставничество – форма коммунистического воспитания и профессиональной подготовки молодежи на производстве, в профессионально-технических училищах оно осуществлялось передовыми опытными рабочими, мастерами, инженерно-техническими работниками.

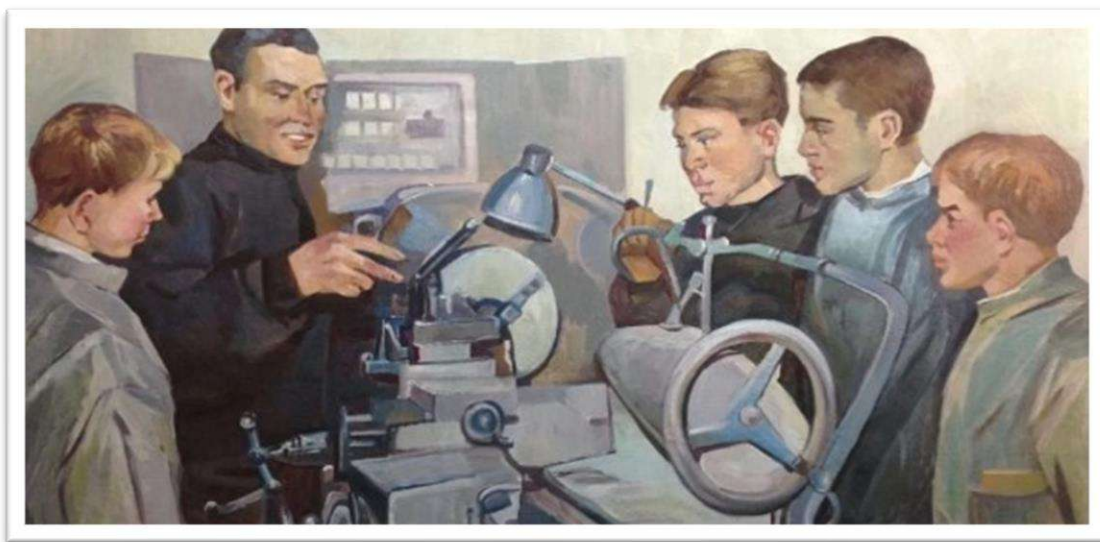


Рис.11. Наставничество в СССР

Наставничество в эпоху СССР стало существенно видоизменяться. Появился механизм назначения наставника на производстве, когда происходило распределение студентов на специально созданные рабочие места, где один из уже действующих мастеров производил обучение практическим навыкам и культуре труда молодого человека. Такая форма наставничества позволила устранить разрыв между состоянием «теоретически готового» выпускника и интегрировавшегося в производство индивида⁴.

Наставничество в СССР, как правило, длилось весь испытательный срок (около двух месяцев). **На роль наставника назначались наиболее подготовленные специалисты с необходимыми личностными качествами.** В качестве меры эффективности наставника использовалась динамика показателей труда нового сотрудника.

В 70–80-е годы XX века постепенно стали происходить содержательные изменения понятия «наставничество»: оно получило развитие как массовое движение в системе профессионально-технического образования и производственного обучения. С этого периода наставничество в условиях производственной деятельности

⁴ Школа наставника. Теория и практика: учебно-методические материалы/ сост. Катунина Н.Е., Колпакова Е.В., Кузнецова Е.И., Николаева В.С. – Омск: БПОУ «ОПК № 1», 2023. – 43 с.

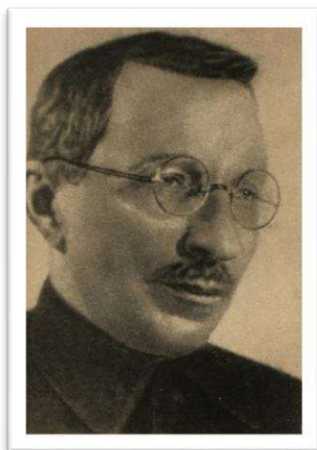
рассматривалось с позиции основной его функции — воспитания личности, идейно-политического, нравственного, трудового.

С начала 1990-х гг. и развития рыночной экономики в СССР наставничество пошло на спад, а затем в годы перестройки система вообще рухнула. Вслед за развалом советской экономики, разрушением и закрытием предприятий, воцарением дикого капитализма, возрастанием конкуренции на рабочих местах люди перестали хотеть передавать свои знания и опыт более молодым. Во многих организациях в связи с этим произошла утрата критически важных знаний. Система наставничества практически перестала действовать и была не востребована в обществе.

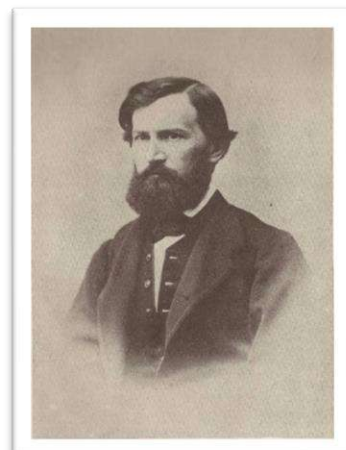
Но сегодня наставничество чрезвычайно актуально и пользуется большим спросом у общества, активно поддерживается на государственном уровне, в образовании, на производстве. Все чаще педагоги-наставники обращаются к опыту прошлых лет, известным разработкам отечественных педагогов, признанных одними из лучших в мировой практике. Их научные и прикладные исследования, методы и теории воспитания и образования до настоящего момента остаются в числе используемых и уважаемых. Педагогические системы Л.С.Выготского, А.С.Макаренко, К.Д.Ушинского, В.А.Сухомлинского, С.Л.Соловейчика и других содержат идеи для решения проблем, стоящих перед современностью⁵.



Л.С.Выготский

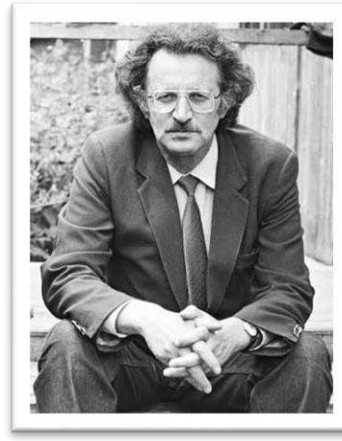


А.С.Макаренко



К.Д.Ушинский

⁵ <https://clck.ru/VksiK>



В.А.Сухомлинский

С.Л.Соловейчик

Потенциал наставничества в последнее время признается все большим числом людей. Многие государственные и общественные организации, предприятия и учреждения запускают различные инициативы в сфере наставничества: распространяют авторские программы, действующие в соответствии с передовыми апробированными практиками; разрабатывают новые, инновационные модели; организуют системное целенаправленное обучение наставников-тренеров и т. д.

В настоящее время в России реализуются различные программы наставничества: в вузах, на производстве, в сфере поддержки детей, оставшихся без попечения родителей, и детей в семьях, которые столкнулись с трудной жизненной ситуацией, одаренных и талантливых детей, детей с ограниченными возможностями здоровья.

В целом реализуемые в России программы основаны на индивидуальном наставничестве и, как правило, дают хорошие практические результаты.

Сегодня наставничество — целая палитра моделей открытого взаимодействия и типов наставничества, органично включенных на всех стадиях профессиональной подготовки подопечных.

Наставничество должно осуществляться в течение всего срока профессиональной подготовки подопечного в рамках нескольких моделей и с разными наставниками. Авторитарный характер наставничества должен быть трансформирован в партнерский или лидерский. Подопечный имеет право на выбор наставника, каждый из которых способствует решению тех или иных профессионально-образовательных задач по формированию его конкурентоспособности.

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

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 участника
Программа наставничества	комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов
Наставляемый (подопечный)	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
Наставник	участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования
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
Школа наставничества	Электронная площадка ГАОУ ДПО «Институт развития Республики Татарстан» http://irort.ru/ru/node/6012

ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих много вариаций в зависимости от условий реализации программы наставничества, можно назвать пять: «ученик — ученик», «учитель — учитель», «студент — ученик», «работодатель — ученик», «работодатель — студент». Каждая из названных 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 участников программы.

Форма «Ученик — ученик»

Отбор наставников	Обучение наставников	Формирование пар «наставник — наставляемый»	Мотивация для наставников	Процедура завершения взаимодействия
Через школьное сообщество. Выбор из наиболее мотивированных учащихся. Прохождение тестирования / собеседования (предметного, психологического — на коммуникативные навыки и эмпатию).	Осуществляется куратором программы в организации. Проведение регулярных встреч, тренировка в формате ролевого взаимодействия. Определение потенциальных проблем наставляемых и форматов, подходящих для их решения (мероприятие, проект, совместная работа над домашним заданием).	Возможные решения: 1) анкетирование с последующим совещанием; 2) личные и групповые встречи, на которых формирование пар идет по принципу личной симпатии; 3) назначение куратором.	Лидерский статус. Реализация лидерского потенциала. Благодарственные письма и грамоты для портфолио. Причастность к школьному сообществу.	Представление конкретных результатов взаимодействия. Защита проекта, анализ успеваемости и посещаемости куратором, сбор обратной связи от участников, рефлексия. Решение о продолжении (переход на другую тему или проблему) или прекращении взаимодействия. Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.

Форма «Учитель – учитель»

Отбор наставников	Обучение наставников	Формирование пар «наставник – наставляемый»	Мотивация для наставников	Процедура завершения взаимодействия
Выбор из числа самых опытных и активных педагогов. Обсуждение может быть проведено на открытом педагогическом совете, назначение должно быть добровольным.	Осуществляется куратором программы в организации, если в этом есть необходимость. Куратор показывает возможные форматы взаимодействия с молодым педагогом, обсуждает с наставником сроки, регламент и планируемые результаты	Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей.	Закрепленный и уважаемый статус наставника. Лидерство в педагогическом сообществе. Создание здоровой атмосферы в педагогическом коллективе, способствующей повышению образовательных и воспитательных результатов в школе. Получение дополнительных баллов и/или административной поддержки. Возможность тиражирования авторского наставнического опыта и практики. Повышение квалификации на партнерских образовательных площадках.	Представление конкретных результатов взаимодействия. Тестирование и проверка (серия открытых уроков) молодого специалиста на закрепление необходимых навыков/успешную адаптацию. Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.

Форма «Студент – ученик»

Отбор наставников	Обучение наставников	Формирование пар «наставник – наставляемый»	Мотивация для наставников	Процедура завершения взаимодействия
Через студенческое сообщество и сообщество благодарных выпускников.	Осуществляется куратором программы в организации. Проведение регулярных встреч,	Возможные решения: 1) Анкетирование обеих сторон с последующим соединением	Лидерский статус. Возможность претендовать на участие в стипендиальной программе. Благодарственные	Представление конкретных результатов взаимодействия. Защита проекта, анализ успеваемости / уровня навыков. Сбор обратной связи от

Проводится анкетирование на предмет коммуникационных навыков и возможностей оказать реальную помощь наставляемым (временной ресурс, внутренней мотивация).	тренировка в формате ролевого взаимодействия. Определение потенциальных проблем наставляемых и форматов, подходящих для их решения.	подходящих друг другу участников. 2) Личные встречи или групповые встречи в формате Mentor Match.	письма и грамоты для портфолио. Реализация лидерского потенциала. Причастность к сообществу. Повышение квалификации на партнерских образовательных площадках.	наставника и наставляемого, решение о продолжении (переход на решение другой проблемы) или прекращении взаимодействия. Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования
---	---	--	---	--

Форма «Работодатель – ученик»

Отбор наставников	Обучение наставников	Формирование пар «наставник – наставляемый»	Мотивация для наставников	Процедура завершения взаимодействия
Через сообщество благодарных выпускников и из числа активных профессионалов предприятия. Проводится опрос/ личная встреча с куратором программы на предмет коммуникационных навыков и возможностей оказать реальную помощь наставляемым.	Осуществляется куратором программы в организации / внешними приглашенными специалистами.	Возможные решения: 1) Анкетирование обеих сторон с последующим соединением подходящих друг другу участников 2) Групповая встреча наставников от предприятия с наставляемыми с последующим общением и обоюдным выбором. 3) Демодень с посещением учащимися предприятия и последующим сбором обратной связи от них	Статус лидера и значимого взрослого, подкрепление авторитета. Развитие коммуникационных и иных гибких навыков. Активное участие в жизни сообщества благодарных выпускников – причастность, признание. Признание профессионального мастерства. Возможность тиражирования авторского наставнического опыта и практики. Повышение квалификации на партнерских образовательных площадках.	Представление конкретных результатов взаимодействия. Защита проекта, анализ успеваемости, представление бизнес-модели, определение образовательной траектории, представление результатов стажировки, тестирование на предмет овладения профессиональными / гибкими навыками. Оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.

Форма «Работодатель – студент»

Отбор наставников	Обучение наставников	Формирование пар «наставник – наставляемый»	Мотивация для наставников	Процедура завершения взаимодействия
<p>Через сообщество благодарных выпускников и из числа активных профессионалов предприятия. Проводится опрос / личная встреча с куратором программы на предмет коммуникационных навыков и возможностей оказать реальную помощь наставляемым.</p>	<p>Осуществляется куратором программы в организации / внешними приглашенными специалистами. Наставник самостоятельно готовит личную программу по активизации профессиональных компетенций.</p>	<p>Возможные решения: 1) Анкетирование обеих сторон с последующим соединением подходящих друг другу участников. 2) Групповая встреча наставников от предприятия и наставляемых с последующим общением и обоюдным выбором. 3) Демодень с посещением учащимися предприятия и последующим сбором обратной связи от них.</p>	<p>Статус лидера и значимого взрослого, подкрепление авторитета. Развитие коммуникационных и иных гибких навыков. Активное участие в сообществе благодарных выпускников – причастность, признание. Получение ценных и подготовленных кадров. Возможность тиражирования авторского наставнического опыта. Повышение квалификации на партнерских образовательных площадках.</p>	<p>Представление конкретных результатов взаимодействия. Защита проекта, представление бизнес-модели, продукта, результатов стажировки, тестирование на предмет овладения профессиональными / гибкими навыками, получение наставляемым приглашения на работу. Оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.</p>

МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА⁶

Сегодня в России промышленные предприятия, образовательные организации все чаще «вспоминают» о наставниках, стараясь создать благоприятные условия для их деятельности. Кадровые службы на страницах профессиональных изданий отмечают, что «благодаря наставничеству снижается текучесть кадров, новички раньше начинают работать самостоятельно, причем как у них, так и у опытных специалистов, появляются стимулы трудиться лучше».

В зависимости от характера работы могут применяться различные модели наставничества⁷(табл. 1).

Таблица 1

Модели организации наставничества

Модель наставничества	Принцип взаимодействия
Традиционная модель наставничества (или наставничество «один на один»)	Взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода (3–12 месяцев).
Ситуационное наставничество	Предоставление наставником необходимой помощи в случаях, когда подопечный нуждается в ней. Обеспечение немедленного реагирования на ситуацию.
Партнерское наставничество: «равный – равному»	Взаимодействие сотрудников, находящихся в равном положении (по возрасту, по роду деятельности), но один из которых уже имеет опыт работы в

⁶ Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.

– URL: <https://clck.ru/QWQSP> ; Эсаулова, И. А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала / И. А. Эсаулова. – Стратегии бизнеса. – № 6. – 2017. – URL: <https://clck.ru/FEDoN>

⁷ <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennoe-sostoyanie-i-problemy-razvitiya-instituta-nastavnichestva-molodyh-uchiteley>

	данной организации, а другой только приступает к деятельности в ней.
Групповое наставничество	Наставник работает с группой подопечных, непосредственно общаясь 1-2 раза в месяц.
Краткосрочное, или целеполагающее, наставничество	Наставник и подопечный встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Подопечный должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.
Скоростное наставничество	Однократные встречи сотрудников с наставником более высокого уровня с целью построения взаимоотношений с другими людьми, объединенными общими проблемами и интересами.
Флеш-наставничество	Сотрудники, желающие выступить в роли наставника, должны участвовать в короткой, не более часа, встрече с потенциальными подопечными, в ходе которой наставники могут поделиться своим жизненным опытом по построению карьеры и дать некоторые рекомендации. После этой встречи ее участники решают, хотели бы они продолжить отношения наставничества или нет. Если обе стороны видят перспективу сотрудничества, они приступают к реализации программы наставничества.
Саморегулируемое наставничество	Опытные сотрудники добровольно выдвигают себя в список наставников. Очевидным преимуществом этой модели является то, что в этот список попадают только те, кто действительно имеет желание принять эту трудную и ответственную роль. При этом

	сотрудник, нуждающийся в наставнике, может выбирать для себя того, кто, по его мнению, может оказать лучшую помощь и поддержку, более совместим с ним.
Командное наставничество	Два или более наставников работают вместе или по отдельности с одним или группой подопечных, чтобы помочь им достичь определенных целей развития, охватывая при этом существенные практические аспекты управленческой деятельности.
Виртуальное наставничество	Использование информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, развития и оценки талантов, онлайн-сервисы социальных сетей и сообществ практиков в системе развития персонала.
Реверсивное наставничество	Взаимодействие между двумя сотрудниками, когда опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса, а молодой педагог становится наставником опытного по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.

Наставничество выгодно всем: школа или какая-то другая организация получает подготовленного к работе специалиста, молодой сотрудник быстрее адаптируется к новому рабочему месту, а наставник получает всеобщее признание, вознаграждение и «армию сторонников» в лице тех, кого он обучал.

СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА: ПРИЧИНЫ ВНЕДРЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Наставничество в современном образовании давно уже стало его неотъемлемой частью. Эта программа формирует эффективную среду, в которой все участники полностью раскрывают свой потенциал: обучающиеся, студенты, родители, учителя, сотрудники предприятий, молодые специалисты и все те, кто интересуется проблемами педагогики.

В XXI веке во всех странах и в Российской Федерации наставничество как социальный институт поддержки, помощи и передачи опыта от одного специалиста к другому приобретает особую актуальность. Помощь наставника востребована и в различных видах образовательных организаций. Это связано с рядом причин:

1. Потребность в образовательных организациях в снижении текучести кадров.

Наставник помогает новым сотрудникам (молодым педагогам или педагогам, вернувшимся в профессию после длительного перерыва) в решении ряда проблем, возникающих в процессе социальной адаптации в педагогическом коллективе, знакомит с должностными обязанностями и командой коллег, погружает в корпоративную культуру и знакомит с этическими правилами поведения учителя, даёт обратную связь для развития. На самом старте вхождения в профессию педагога специалисты получают необходимую методическую, организационную и практическую поддержку, с которой проще встроиться в образовательный процесс, пережить все трудности адаптации и получать удовольствие от работы.

2. Сокращение срока адаптации и затрат на профессиональную переподготовку/обучение/переобучение (при необходимости).

Система наставничества в образовательной организации помогает сократить срок адаптации и ресурсы сотрудника на обучение. Наставник плотно работает с подопечным один на один. Он видит, какие трудности возникают у подопечного, даёт необходимые рекомендации, выявляет профессиональные дефициты, если наблюдается эффект выгорания или конфликты с другими сотрудниками.

3. Потребность в пополнении кадрового резерва образовательной организации новыми кадрами (сотрудниками).

Внедрение системы наставничества помогает расти не только наставляемому, но и опытному педагогу. Во время работы с подопечными наставник актуализирует и развивает свои компетенции. Развивает гибкие навыки (soft skills): учится договариваться с разными людьми, организовывать их работу, расставлять приоритеты и контролировать задачи. Наставники способствуют своевременному выявлению молодых людей, готовых прийти работать в профессию педагога или обучаться/переобучаться новым компетенциям.

4. Потребность в организации неформального эффективного обучения наставляемых.

Наставник, как правило опытный, владеющий многими современными компетенциями, сотрудник систематически обучает подопечных на реальных задачах, кейсах. Делится опытом, вовремя указывает на ошибки и даёт обратную связь.

С наставником новые сотрудники учатся быстрее: детально разбираются в своих обязанностях, вовремя исправляют ошибки, видят, как всё работает изнутри в конкретной организации, снижается риск допущения ошибок в деятельности. В образовательных организациях данная работа осуществляется через советы, ассоциации или союзы наставников, Школы молодого педагога и т. п.

5. Потребность в наставнической помощи по повышению уровня психологической и профессиональной готовности молодых специалистов к работе учителем.

Наставник помогает подопечному быстрее адаптироваться к организации, коллективу и чувствовать себя комфортно, своевременно оказывает психологическую и моральную поддержку в решении вопросов, вызывающих профессиональные затруднения. Наставник способствует включению подопечного в образовательные отношения, осуществляемые на основе методологии (целевой модели) наставничества⁸.

В соответствии с Целевой моделью наставничества уже на первом этапе процесса помощи и поддержки наставник должен ознакомить наставляемого:

- с основными целями и задачами внедрения в образовательных организациях целевой модели наставничества, которые заключаются в полном раскрытии потенциала личности наставляемого;
- с содержанием методологии (целевой модели) наставничества в образовании⁹, которая является универсальной технологией, позволяющей выстраивать отношения внутри любой организации.

Основная цель внедрения в образовательных организациях целевой модели наставничества — полное раскрытие потенциала личности наставляемого. Такая технология получения знаний, умений, опыта, навыков и компетенций работает гораздо быстрее и эффективнее, чем другие способы (учебные пособия, уроки, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение).

⁸ Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»

⁹ Там же

В Республике Татарстан утверждено Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Республики Татарстан¹⁰.



ГАОУ ДПО «Институт развития образования Республики Татарстан», являясь инновационной площадкой Российской академии образования (РАО),¹¹ осуществляет организационное и научно-методическое сопровождение внедрения целевой модели наставничества в республике.



**ГАОУ ДПО «Институт развития образования РТ» –
ИННОВАЦИОННАЯ ПЛОЩАДКА
Российской академии образования по проекту
«Развитие региональной системы наставничества педагогических
и руководящих кадров на основе проектирования стратегий
профессионального совершенствования»**

¹⁰<https://clck.ru/34F5XN>

¹¹ <http://rao.rusacademedu.ru/innovation-ploshadka/>

- **Руководитель проекта:**

НУГУМАНОВА ЛЮДМИЛА НИКОЛАЕВНА, ректор ГАОУ ДПО ИРО РТ, доктор педагогических наук, доцент

- **Научный руководитель инновационной площадки РАО:**

ОРЕШКИНА АННА КОНСТАНТИНОВНА, заведующий лабораторией развития воспитания и дополнительного образования Центра развития образования Российской академии образования, доктор педагогических наук, доцент

ЦЕЛЬ:

- разработка и внедрение научно-методического обеспечения региональной системы развития наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров на основе проектирования стратегий профессионального совершенствования.

ЗАДАЧИ:

- внедрение и проведение апробации в школах-участницах модели стратегии профессионального развития школьных команд наставников, состоящих из педагогов и руководящих кадров;
- формирование и реализация модели стратегии организации и развития профессиональных обучающихся сообществ педагогов республики, с возможностью формального и неформального общения на профессиональные темы;
- обеспечение профессионального сотрудничества, научно-методическое и наставническое сопровождение участников экосистемы региональной модели наставничества через обобщение и диссеминацию лучшего опыта на площадке «Школа наставничества».

Добро пожаловать на сайт наставничества!

СОПРОВОЖДЕНИЕ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В РЕСПУБЛИКЕ ТАТАРСТАН



ИННОВАЦИОННАЯ ПЛОЩАДКА РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ ОБРАЗОВАНИЯ
ШКОЛА НАСТАВНИЧЕСТВА

БАЗА НАСТАВНИКОВ

СОБЫТИЯ

СООБЩЕСТВО

КОНКУРСЫ, ГРАНТЫ



НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

irort.ru

О РЕСПУБЛИКАНСКОМ СОВЕТЕ НАСТАВНИКОВ

Республиканский Совет наставников региональной системы наставничества педагогических и руководящих кадров создан в целях организационно-методического сопровождения наставнической деятельности в системе образования Республики Татарстан.

Основными задачами Совета наставников являются:

- оказание методической и практической помощи в планировании работы наставников, обучении, профессиональной и должностной адаптации лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников;
- развитие системы наставничества педагогических и руководящих кадров на основе проектирования стратегий профессионального совершенствования.

Республиканский Совет наставников



Хадиуллин Ильсур Гараевич

Председатель республиканского
Совета наставников,
министр образования и науки
Республики Татарстан



Нугуманова Людмила Николаевна

Сопредседатель республиканского
Совета наставников,
ректор ГАОУ ДПО ИРО РТ

Заместители председателя республиканского Совета наставников



**Шаяхметова
Роза Искандеровна**

Начальник отдела развития
дополнительного
профессионального
образования МО ИРО РТ



**Каримова
Диляра Салиховна**

Директор МАОУ «Лицей
№146 «Ресурс»» г. Казани



**Бакланова
Миляуша Гарафудиновна**

Зам. начальника МУ
«Управление образования
ИК Кукморского МР РТ»



**Скобельцына
Елена Германовна**

Директор лицея
им.Н.И.Лобачевского

ОБ ИННОВАЦИОННОМ ПРОЕКТЕ «Развитие региональной системы наставничества педагогических и руководящих кадров на основе проектирования стратегий профессионального совершенствования»

На современном этапе развития образования система наставничества в образовании — точка отсчета профессионального роста, а также мотивирующее образовательное пространство для самоактуализации и саморазвития педагогов. Педагогические работники могут и должны непрерывно обучаться, но для того, чтобы данный процесс был эффективным, необходимо понимание цели обучения и умение выстраивать личную стратегию профессионального развития.


В настоящее время дополнительное профессиональное образование становится непрерывным процессом и рассматривается как образовательная экосистема — это новая парадигма организации процесса профессионального развития педагогов на протяжении всей жизни. В этом контексте наставничество занимает лидирующую позицию как способ обучения, в процессе которого возможно не только ликвидировать профессиональные дефициты педагогических работников, но самому выступить наставником для других в тех областях, где они являются профессионалами.

Наставничество позволяет органически соединить профессиональное развитие, его персонификацию и в то же время гарантирует комплексный подход к каждому работнику образования.

Инновационный проект «Развитие региональной системы наставничества педагогических и руководящих кадров на основе проектирования стратегий профессионального совершенствования» реализуется Институтом развития образования Республики Татарстан под патронатом Российской академии образования.

«Каждый для каждого» — основной принцип экосистемы обновленного проекта, реализуемого в Институте развития образования Республики Татарстан, в рамках которого создаются условия для индивидуального и группового сетевого сопровождения.

ИННОВАЦИОННЫЙ ПРОЕКТ
«Развитие региональной системы наставничества педагогических и руководящих кадров на основе проектирования стратегий профессионального совершенствования»




Развитие региональной системы наставничества педагогических и руководящих кадров на основе проектирования стратегий профессионального совершенствования


Руководители проекта:
- РАО:
ОРЕШКИНА АННА КОНСТАНТИНОВНА
(2022 г. - по н.в.)

- ГАОУ ДПО ИРО РТ:
ректор, доктор педагогических наук
НУГУМАНОВА ЛЮДМИЛА НИКОЛАЕВНА

- НАУЧНЫЕ КОНСУЛЬТАНТЫ ПРОЕКТА:
доктор педагогических наук,
профессор **МАСАЛИМОВА АЛЬФИЯ РАФИСОВНА**
доктор педагогических наук,
профессор
МУХАМЕТЗЯНОВА ФАРИДА ШАМИЛЕВНА



РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ ОБРАЗОВАНИЯ
СВИДЕТЕЛЬСТВО
На основании распоряжения Российской академии образования от 15 декабря 2022 года № 4 «О присвоении статуса академической площадки государственному автономному образовательному учреждению дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Республики Татарстан» присвоен статус некоммерческой площадки Российской академии образования

Президент:  О.Ю. Волыкина

irort.ru

Описание инновационного проекта

Направление инновационной деятельности в сфере образования	Система наставничества педагогических и руководящих кадров на основе проектирования стратегий профессионального совершенствования
Наименование инновационного проекта	Развитие региональной системы наставничества педагогических и руководящих кадров на основе проектирования стратегий профессионального совершенствования
Современное состояние исследований и разработок по данному инновационному проекту	Исследования и разработки по проблеме наставничества имеют несколько этапов: Научные основы проблемы наставничества были заложены трудами С.А. Батышева, В.А. Сластенина, Н.М. Таланчука, Н.А. Томина, В.В. Шапкина и др.; психолого-педагогические аспекты наставнической деятельности раскрываются в исследованиях В. Архипенко, С.Я. Батышева, А.Г. Вершловского, А.А. Вайсбург, С.И. Крамаренко, Э. Кравцовой, М.И. Махмутова, Н.А.Непримеровой, П.Н. Осипова, Н.М. Таланчука, В.И. Филатова, А.И. Ходакова и др.

	<p>Основное количество работ, посвященных проблеме наставничества, было опубликовано в советский период (1970–1985 гг.), характеризующийся массовым движением наставничества. Однако прерванное изучение наставничества в период перехода к рыночным отношениям, смена приоритетов и потеря устоявшихся ценностей послужили причиной исчезновения механизмов преемственности в наставнической деятельности. В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы» и т.д.). В целом наставничество является мировой тенденцией, и оно охватывает все сферы деятельности: предприятия различных форм собственности, предпринимательство, социальную сферу, государственную службу и образование. В последнее время происходит активное обсуждение и внедрение как целевой модели наставничества, так и отдельных ее технологий. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов отражено в работах С.П.Захарова, А.С.Зёлко, Н.Л.Лабунской с соавторами, Н.С.Зеваковой, С.В.Бондаренко, Н.В.Тарасовой с соавторами, А.Р.Масалимовой, Л.Н.Нугумановой, Т.В.Яковенко и др.</p>
<p>Обоснование значимости реализации инновационного проекта для развития системы образования в Республике Татарстан</p>	<p>Развитие кадрового потенциала системы образования для решения перспективных задач Республики Татарстан заявлено как важнейшая задача в Стратегии развития образования на период 2017–2021 годы и на период до 2030 года (утв. 25.07.2017, № 1266/17).;</p> <p>Приоритетными направлениями кадровой политики в области образования являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспеченность педагогическими кадрами образовательных учреждений всех типов и видов;

	<ul style="list-style-type: none"> - развитие системы мониторинга кадрового потенциала и кадровых потребностей образовательной системы; - введение качественно новой системы подготовки и отбора педагогических кадров; - разработка и внедрение новых систем стимулирования и мотивирования кадров – обеспечение социальной защиты кадров образования; - совершенствование системы аттестации работников образования как инструмента мотивирования профессионального роста. <p>Началась реализация серии проектов, направленных на повышение качества подготовки и профессионального развития учителей. Определена модель профессионального роста учителя и компетенции, соответствующие профессиональному стандарту учителя, направленная на развитие у педагогов компетенции реализации проектной и наставнической деятельности.</p> <p>Именно поэтому развитие региональной системы наставнической деятельности в условиях дополнительного профессионального педагогического образования актуально и необходимо для реализации задач, поставленных в Стратегии.</p>
Цель инновационного проекта	<p>Цель проекта – разработка и внедрение научно-методического обеспечения региональной системы развития наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров на основе проектирования стратегий профессионального совершенствования.</p>
Период реализации инновационного проекта	<p>2022–2025 годы</p>
Задачи проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработать концепцию региональной системы наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров в Республике Татарстан. 2. Создать и внедрить индивидуальную стратегию развития наставника, включающую в себя блоки профессиональных, общекультурных и специальных компетенций, необходимых для

осуществления педагогической наставнической деятельности в условиях ДПО.

3. Внедрить и провести апробацию в школах-участницах модели стратегии профессионального развития школьных команд наставников, состоящих из педагогов и руководящих кадров, через обучение по актуальным направлениям развития системы образования: внедрению обновленных ФГОС, развитию функциональной грамотности, организации взаимодействия с родительским сообществом, вопросам воспитания и т. д.

4. Сформировать и реализовать модель стратегии организации и развития профессиональных обучающихся сообществ педагогов республики, с возможностью формального и неформального общения на профессиональные темы, организации профессионального сетевого общения, повышения квалификации через взаимо- и самообучение.

5. Обеспечить профессиональное сотрудничество, научно-методическое и наставническое сопровождение участников экосистемы региональной модели наставничества через обобщение и диссеминацию лучшего опыта на площадке «Школа наставничества».

6. Создать «Центр развития компетенций наставника» для обеспечения адресной информационно-методической и психолого-педагогической поддержки наставников.

7. Развить направление «Реверсивного цифрового наставничества» в республике, которое будет способствовать решению проблемы недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области цифрового образования, информационных технологий и интернет-коммуникаций.

8. Осуществлять межрегиональное взаимодействие, направленное на развитие региональной системы развития наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Балагурова, М. С. Наставничество как условие профессионального становления начинающих педагогов / М. С. Балагурова // Инновационные педагогические технологии: материалы VII Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2017 г.). – Казань: Бук, 2017. – С. 38-40. – URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/271/12933/> (дата обращения: 21.07.2023)
2. Блинов, В.И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина, И.С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4-18.
3. Габова, М.А. Сопровождение мероприятий по повышению качества образования в школах с низкими результатами обучения и в школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях на территории Республики Коми. Методические рекомендации для руководителей общеобразовательных организаций по организации наставничества в образовательной организации / М.А. Габова. – Сыктывкар, ГОУДПО «КРИО», 2019.
4. Галицких, Е.О. Научно-методическое сопровождение педагогов в современных условиях развития школы / Е.О. Галицких, О.В. Давлятшина // Педагогический имидж. – 2016. – №3(32). – С. 16-26.
5. Даммерер, Й. Тьюторство и коучинг как особые формы наставничества при вхождении в профессию молодых учителей / Й. Даммерер, В. Циглер, С. Бартонек; пер. с нем. Л. Н. Даниловой // Ярославский педагогический вестник. – 2019. – №1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tyutorstvo-i-kouching-kak-osobyey-formy-nastavnichestva-pri-vhozhdanii-v-professiyu-molodyh-uchiteley-per-s-nem-l-n-danilovoy> (дата обращения: 21.07.2023).
6. Исследование предметных и методических компетенций учителей. – URL: <https://academy.prosv.ru/teachers> (дата обращения 21.07.2023).
7. Марголис, А.А. Апробация инструментария оценки сформированности профессиональных компетенций будущих педагогов / А.А. Марголис, М.А. Сафронова, А.С. Панфилова, С.М. Шишлянникова // Психологическая наука и образование. – 2015. – Т. 20, № 5. – С. 77-91.

8. Масалимова, А.Р. Модель компетенций современного наставника / А.Р. Масалимова // Профессиональное образование в России и за рубежом. — 2012. — № 4(3). — С. 104.
9. Масалимова, А.Р. Корпоративная подготовка наставников. — Казань: Изд-во «Печать-Сервис XXI век», 2013. — 183 с.
10. Махмутов, М.И. Педагогика наставничества / М.И. Махмутов. — М., Советская Россия, 1981.
11. Наставничество: от теории к практике: учебное пособие / авт.-сост.: Л.Н. Нугуманова, Т.В. Яковенко. — Казань: ИРО РТ, 2023 — 198 с.
12. Наставничество в образовании: современная практика: сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года // ГАОУ ДПО «Институт развития образования и социальных технологий». — Курган, 2019. — 188 с.
13. Наставничество в образовательной организации / сост.: С.В. Бондаренко, М. Ю. Ефимочкина [и др.]; под общ. ред. Г.А. Вашкиной. — Кемерово: изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. — 88 с.
14. Наставничество в школе. Педагогические перспективные способы совершенствования культуры наставнической деятельности участников образовательных отношений: сборник ситуационных задач для слушателей курсов профессиональной переподготовки / Д. Ф. Ильясов, В. В. Кудинов, Е. А. Селиванова [и др.]. — Челябинск: ЧИП-ПКРО, 2021. — 100 с.
15. Памятка наставникам (руководителям стажировки). — URL: http://kadry24.krskstate.ru/dat/bin/art/23822_pamytka_nastavnikom.pdf (дата обращения: 21.07.2023).
16. Резанович И.В. Многоуровневое наставничество и модели его реализации в образовательных организациях / И.В. Резанович // Известия Воронежского государственного педагогического университета. — 2021. — № 1 (290). — С. 66-69.
17. Школа наставника. Теория и практика: учебно-методические материалы / сост. Катунина Н.Е., Колпакова Е.В., Кузнецова Е.И., Николаева В.С. — Омск: БПОУ «ОПК № 1», 2023. — 43 с.
18. Черемисина, В.Г. Тьюторские технологии в развитии профессиональных компетентностей руководящих и педагогических кадров / В.Г. Черемисина // Отечественная и зарубежная педагогика. — 2018. — Т.2. — №2(49). — С. 37-46.

**ПЕРЕЧЕНЬ
образовательных ресурсов «В помощь наставнику»**

Законодательные, нормативно-правовые документы

1. Конституция Российской Федерации. Режим доступа: <http://kremlin.ru/acts/constitution>

2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/

3. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2018 года N 2950-р «Об утверждении Концепции развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года

4. Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.). Режим открытого доступа: <https://docs.cntd.ru/document/552050511>

5. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года. Распоряжение Правительства России от 29 ноября 2014 г. №2403-р. Режим открытого доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70713498/>

6. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р. Режим открытого доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_180402/

7. Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися. Режим открытого доступа: <https://rulaws.ru/acts/Rasporyazhenie-Minprosvesheniya-Rossii-ot-25.12.2019-N-R-145/>

Полезные ресурсы

- Институт наставничества
<http://www.nastavnichestvo.su/mentoring/>
- Национальный ресурсный центр наставничества
<https://mentori.ru/publications>
- Нацпроект «Образование»: как организовать наставничество в школе
<https://director.rosuchebnik.ru/article/natsproekt-obrazovanie-kak-organizovat-nastavnichestvo-v-shkole/>
- Школа наставничества (*ссылка на журнал ИРО*)
<http://irort.ru/node/3574>
- Единая коллекция Цифровых Образовательных Ресурсов
<http://school-collection.edu.ru/catalog/>
- Закаблущая, Е. Молодой специалист и наставник.
<http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html>.
- Круглова, И. В. Организация наставничества в школе.
<http://zam.resobr.ru/archive/year/articles/2038>.
- Наставничество, менторинг.
<http://formatta.ru/pages/id/317>.

Ссылки по коуч-наставничеству

- <http://intake-group.com/fw-event-slug/модель-self-skills/>
- http://www.tsu.ru/university/rector_page/self-kompetentsii-kak-filosofskiy-kamen/
- <https://utalents.ru/news/2020/05/18/tatyana-kovaleva-sovremennoy-sisteme-nastavnichestva-nedostatochno-opredeleniy-soft-i-hard-skills>

Образовательные интернет-порталы общего направления

- Сайт Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки – <http://www.obrnadzor.gov.ru/>
- Сайт профсоюза работников народного образования и науки РФ – <http://www.ed-union.ru>

• Сайт Высшей аттестационной комиссии (ВАК) – <http://vak.ed.gov.ru/>

• Официальный сайт ФГБУ «Росаккредагенство» – <http://www.nica.ru/>

• Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru>

Каталог образовательных Интернет-ресурсов; Законодательство в сфере образования и науки; Нормативные документы системы образования; Государственные образовательные стандарты; Глоссарий; Учреждения; техникумы, вузы; Картографический сервис; Дистанционное обучение; Мероприятия, Конкурсы; Образовательные CD/DVD.

• Российский общеобразовательный портал – <http://www.school.edu.ru>

Дошкольное образование; Начальное и общее образование; Каталог Интернет-ресурсов; Коллекции; Образование в регионах.

• Портал информационной поддержки единого государственного экзамена – <http://www.ege.edu.ru>

Нормативные документы; Демонстрационные версии тестов ЕГЭ; Публикации; Информационная поддержка разработчиков КИМ; Архив заданий официальных вариантов ЕГЭ.

• Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru/>

Библиотека учебно-методических материалов и интегральный каталог образовательных Интернет-ресурсов для общего и профессионального образования.

• Информационно-коммуникационные технологии в образовании – <http://www.ict.edu.ru>

Библиотека; Книги; Интернет-ресурсы; Организации; Персоналии; Материалы конференций.

Энциклопедии, словари, справочники

- <http://www.sci.aha.ru/ALL/> – Универсальный справочник-энциклопедия.
- www.slovari21.ru – Словари XXI века: новый лексикографический портал, объединяющий всех, кто ценит чистоту и правильность русской речи. Совместный проект издательской компании «АСТ-ПРЕСС» и Института русского языка им. В.В. Виноградова РАН.
- www.dic.academic.ru – Каталог энциклопедий.
- www.megabook.ru – Мегаэнциклопедия портала «Кирилл и Мефодий». Различные энциклопедии, словари, справочники.
- www.encyclopedia.ru – Мир Энциклопедий.
- www.glossary.ru – Служба тематических толковых словарей.
- www.gramota.ru – Справочно-информационный портал: универсальный интернет-проект, посвященный русскому языку.
- www.rubricon.com – Энциклопедии, словари, книги, статьи, иллюстрации и карты.

Учащимся, преподавателям, педагогам

- **Университетская электронная библиотека** – Учебная, научная, художественная, справочная литература по рабочим программам университетских учебных дисциплин. <http://www.infoliolib.info/>

Учителям-предметникам

- **Сетевое педагогическое сообщество «Открытый класс»** - <http://www.openclass.ru>. Проект создан в целях обеспечения нового качества образования в России за счет формирования в Интернете социально-педагогических сообществ, деятельность которых направлена на профессиональное развитие педагогов в сфере ИКТ, модернизацию системы методической поддержки информатизации образования, дистанционное обучение, распространение электронных образовательных ресурсов и другое.
- **Интернет-педсовет** – <http://pedsovet.org/>. Одна из форм дистанционной деятельности и возможность повышения профессиональной

квалификации. Пространство для общения учителей на расстоянии. Является, с одной стороны, сетевым образовательным сообществом, а с другой стороны – средством массовой информации, действующей информационно-коммуникативной площадкой, отражающей состояние современного образования.

- **Вся математика в одном месте** – <http://www.allmath.ru>
- **Портал учителя информатики** – <http://www.klyaksa.net>
- **Стихи.ру** – крупнейший российский сервер современной поэзии, предоставляющий авторам возможность свободной публикации произведений.
- **Проза.ру** – крупнейший российский сервер современной прозы, предоставляющий авторам возможность свободной публикации произведений.
- **Библиотека «ImWerden»** – электронная библиотека. Основные форматы: PDF, MP3 и AVI. Библиотека содержит самое большое в Рунете собрание авторских чтений своих произведений в аудио- и видеоформатах. На сайте Библиотеки «ImWerden» в формате MP3 можно найти записи авторских чтений своих произведений Сергея Есенина, Александра Блока, Владимира Маяковского, Анны Ахматовой, Бориса Пастернака, Арсения Тарковского, Давида Самойлова, Аркадия Штейнберга др. В разделе «XXI век» публикуются тексты, присланные авторами для издания и отобранные редактором. www.ImWerden.de
Библиотека Максима Мошкова. <http://www.lib.ru>
- **Николай Гумилев** – Электронное собрание сочинений. Данный сайт не является чьей-либо собственностью.

Открытые библиотеки и легальные тексты в Сети¹²

- **Журнальный зал – ЖЗ** - [HTTP://MAGAZINES.RUSS.RU/](http://MAGAZINES.RUSS.RU/). Это известный Интернет-проект. На сайте выставляется тридцать журналов, материалы еще восьми, в разное время присутствовавших в ЖЗ, доступны в разделе «Архив». Свои страницы в ЖЗ имеют журналы «Арион», «Дружба народов», «Знамя», «Иностранная литература»,

¹² Печатается по: Иванова, Е. Мы – не пираты! Открытые библиотеки и легальные тексты в сети // Библиотека в школе. 2014. № 1. С.23-25.

«Новый мир», «Октябрь», «Урал», «Сибирские огни», «Зарубежные записки» и другие. Руководство журналов заключает авторские договоры, чтобы исключить недоразумения, связанные с соблюдением авторского права.

- **«Русское поле»** – <http://www.ruspole.info/> – на сайте представлены журналы «Роман-газета», «Слово», «Парус», «Подъем», «Суждения», «Русская жизнь» и другие.


- **«Читальный зал»** – <http://reading-hall.ru/> – печатает новинки толстых и тонких журналов, альманахов, газет, Интернет-изданий, небольших издательств: здесь можно найти журналы «Акт», «День и ночь», «Дети Ра», «Ковчег» и другие.



Уважаемые коллеги!




Представляем вам **навигатор материалов** на тему «Наставничество»,
имеющихся в библиотечном фонде ГАОУ ДПО «Институт развития образования Республики Татарстан».
С методическими материалами и статьями можно ознакомиться в библиотеке института
(г. Казань, ул. Большая Красная, 68, 3 этаж)

Навигатор на тему «Наставничество»

**Методические материалы,
разработанные ГАОУ ДПО «Институт развития образования Республики Татарстан»**


Год издания	Наименование продукции	Авторы, составители	Кол-во стр.	Аннотация	Вид печатной продукции
2019	Наставничество: эффективная форма обучения: информационно-методические материалы	Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В.	48 с.	Информационно-методические материалы раскрывают основные термины и понятия, модели организации наставничества. Материалы содержат описание инновационного проекта «Региональная система организации наставничества педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия». В приложении представлены основные компетенции, необходимые современному наставнику, алгоритм регистрации наставничества в школе, тест на выявление психологической совместимости. Материалы предназначены для руководителей и педагогов общеобразовательных организаций, преподавателей и студентов педагогических	



				специальностей вузов, а также аспирантов и научных работников в сфере образования.	
2020	Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-методические материалы (2-е издание, доп., перераб.)	Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В.	51 с.	В данных информационно-методических материалах наставничество рассматривается как средство профессионализации, профессиональной адаптации, обучения на рабочем месте, повышения квалификации специалистов различных областей, индивидуализации, построения маршрутов личностного и профессионального роста. Материалы предназначены для руководителей и педагогов общеобразовательных организаций, преподавателей и студентов педагогических специальностей вузов, а также аспирантов и научных работников в сфере образования.	
2022	Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: (4-е издание, доп., перераб.)	Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. и др.	91 с.	Представленные материалы направлены на дальнейшее совершенствование работы по сопровождению наставничества в общеобразовательных организациях Республики Татарстан с учетом новых нормативных актов и методических рекомендаций, регламентирующих школьное наставничество. В сборник включен методический инструментарий сопровождения данного вида деятельности, ориентирующий на создание системы наставничества в сфере школьного образования. Сборник разработан в помощь руководящим и педагогическим работникам образовательных учреждений.	



2020	Наставничество: стратегии и формы обучения, воспитания и развития. Вып. 2(6). (Серия «Методология. Технологии. Инновации»)	под ред. Шакировой Д.М.	76 с.	Выпуск посвящен проблемам стратегии, формам и технологиям наставнической деятельности на основе международного, российского и регионального опыта. Книга рассчитана на творчески работающих руководителей и педагогов общеобразовательных организаций, преподавателей и студентов педагогических специальностей вузов, а также на аспирантов и научных работников в сфере образования.	
2022	«Педагогическое наставничество как стратегия непрерывного развития». Сборник научных методических материалов участников IV Всероссийской научно-практической конференции «Наставничество в образовании: современная теория и инновационная практика»	Шамсутдинова Л.П., Зияева Г.А., Зайнуллин М.А., Шаймухаметова Э.Р., Исламова Н.Н.	125 с.	Данный сборник подготовлен по итогам реализации инновационного проекта «Региональная система организации наставничества педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия» (распоряжение Российской академии образования от 28.06.2029 № 3 «О присвоении статуса инновационной площадки Российской академии образования»). Сборник адресован руководящим и педагогическим работникам образовательных учреждений.	
2023	Наставничество: от теории к практике: учебное пособие	Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В.	198 с.	В учебном пособии представлена эволюция развития наставничества, опыт наставничества в России и за рубежом. Пособие носит практический характер и предлагает алгоритмы действий, практикумы, модульные программы обучения для наставников. Учебное пособие предназначено для работников образования, выполняющих функцию наставника, кураторам программы наставничества в образовательных	



организациях (учителям, психологам, социальным педагогам и др.), методистам муниципальных отделов образования, студентам педагогических вузов.



Периодические издания




№/год	Название периодического издания	Автор статьи	Название статьи	№ стр.	Аннотация	Вид периодического издания
№4 / 2022	Профессиональное образование в России и за рубежом	Нугуманова Л.Н., Шайхутдинова Г.А., Яковенко Т.В.	Наставничество в Республике Татарстан: итоги реализации регионального проекта	С. 45-50.	В статье представлено исследование по теме наставничества в дополнительном профессиональном образовании на примере инновационного проекта «Региональная система организации наставничества педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия» в 2019–2021 гг. в Республике Татарстан. Статья отражает основные итоги реализации проекта, полученные в результате разработки системы сетевого профессионального взаимодействия педагогических и руководящих кадров в регионе на основе экосистемного подхода. Статья адресована руководителям и педагогам общеобразовательных, профессиональных образовательных организаций.	




№8 / 2021	Среднее профессиональное образование	Коробова Т.М.	Модели наставничества и методики подготовки наставников в православных общеобразовательных учреждениях	С.24-27.	В статье определены условия успешного наставничества и критерии эффективности методики подготовки наставников, описаны модели методики наставничества и методики подготовки наставников в православной классической гимназии в процессе реализации дистанционного/смешанного обучения. Статья адресована руководителям и педагогам профессиональных образовательных организаций.	
№8 / 2021	Среднее профессиональное образование	Костина О.А.	Модель наставничества молодых специалистов в средней общеобразовательной школе	С.12-14.	Автор описывает и обосновывает поэтапную модель организации в общеобразовательной школе наставничества молодых специалистов, в рамках которой основным методом работы является исследовательский, позволяющий актуализировать профессиональные способности и компетенции начинающих учителей. На конкретных примерах показано, что использование пяти видов наставничества позволяет вести мониторинг индивидуального развития педагога и способствует привлечению молодых кадров в школу. Статья адресована руководителям и педагогам общеобразовательных, профессиональных образовательных организаций.	




№8 / 2021	Среднее профессиональное образование	Левченко Е.Г., Матц Е.В., Батрак Я.А., Лебедева Н.Н.	Методическое сопровождение педагогов и реализация программы наставничества в условиях дистанционного взаимодействия	С.15-19.	Статья о создании системы наставничества на этапе реформирования образования и введения профессионального стандарта педагога в условиях пандемии COVID-19 в СОШ № 26 г. Братска. Целенаправленная деятельность по реализации системы организована посредством индивидуальной и групповой (коллективной) работы. Применение дистанционных способов взаимодействия позволяет непрерывно осуществлять эффективную наставническую деятельность. Материал адресован руководителям и педагогам общеобразовательных, профессиональных образовательных организаций.	
№8 / 2021	Среднее профессиональное образование	Шапиро И.А.	Психолого-педагогические условия реализации модели наставничества молодых специалистов	С.20-23.	В данной статье обосновывается необходимость создания психолого-педагогических условий для осуществления модели наставничества молодых специалистов. На примере опыта работы школы рассматриваются особенности организации психологических диагностических исследований. Материал предназначен для руководителей, психологов и педагогов общеобразовательных, профессиональных образовательных организаций.	



№10 / 2021	Среднее профессиональное образование	Пастухова И.П., Тарасова Н.В.	Профессиональная ментализация и актуальные проблемы поддержки педагогов	С.10-15.	В статье кратко охарактеризована сущность дисциплинарных понятий «ментальность», «ментализация». Приводится информация по необходимости целенаправленной работы по ментализации учителей, доказанная результатами мониторинга педагогических дефицитов и экспериментальной работой Федерального института развития образования Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. Материал предназначен для педагогов, руководителей общеобразовательных, профессиональных образовательных организаций, специалистов в области педагогики.	
№4 / 2021	Среднее профессиональное образование. Приложение	Куприянова М.В.	Коучинг в педагогической деятельности	С.47-58.	Статья посвящена изучению понятия «коучинг» в педагогической деятельности. Рассмотрены особенности коучинга, методы для использования в образовательном процессе, предложены рекомендации педагогам по внедрению представленных в статье программ обучения в различные формы внеаудиторной занятости и учебные занятия. Материал адресован преподавателям педагогических колледжей, педагогическим работникам.	




№7 / 2021	Среднее профессиональное образование. Приложение	Левченко Е.Г., Матц Е.В.	Методическое сопровождение педагогов и реализация программы наставничества в условиях дистанционного взаимодействия	С.111-116.	Авторы рассматривают аспекты формирования целостной системы профессионально значимых личностных качеств педагогических кадров, приводят характеристики индивидуальной программы развития педагога и системы наставничества. Представлены классификация наставничества и составляющие рейтинга педагога. Адресована руководителям, заместителям руководителей, педагогам общеобразовательных, профессиональных ОО	
№3 / 2022	Среднее профессиональное образование	Лукьянова М.И.	Внедрение методологии наставничества в систему среднего профессионального образования Красноярского края	С.44-49.	В статье раскрыты основные проблемы первого года адаптации студентов к новым условиям обучения, в системе среднего профессионального образования Красноярского края. Предложены пути решения на примере внедрения методологии наставничества, на основе реализации целевой модели наставничества в регионе. Предлагаются различные модели наставничества, наиболее приемлемые в профессиональном образовании региона. Материал адресован руководителям и педагогам профессиональных образовательных организаций.	



№8 / 2022	Среднее профессиональное образование	Шишонин А.Ю., Борисова И.П.	Проект «Управление профессиональным здоровьем педагогов / модель наставничества»: теоретические аспекты	С.16-21.	Авторами предложен общий алгоритм реализации проекта «Управление профессиональным здоровьем педагогов/модель наставничества», включая внедрение результативной системы оздоровительных технологий, наставничества и эффективных инструментов персонифицированной поддержки педагогов «Индивидуальная программа развития педагогов по направлению «Профессиональное здоровье». Материал адресован руководителям общеобразовательных, профессиональных образовательных организаций, специалистам в области педагогики.	
№7 / 2022	Среднее профессиональное образование. Приложение	Повалюхина М.Н.	Разработка и реализация программы наставничества	С.144-149.	Автор делится опытом по реализации программы наставничества, предлагает способы повышения эффективности организационной, методической, психолого-педагогической помощи педагогам в их профессиональной деятельности. Материал адресован методистам, педагогам профессиональных ОО	
№12 / 2022	Среднее профессиональное образование. Приложение	Коблова Н.Г.	Психолого-педагогическое сопровождение в системе наставничества	С. 126-135.	Автор, делится опытом работы по профориентации обучающихся, выступая в роли наставника, помогая развивать мотивацию и инициативу, правильно планировать свой профессиональный путь, ставить разумные цели, распределять приоритеты. Статья адресована педагогам, педагогам-психологам	



					общеобразовательных, профессиональных организаций.	
№12 / 2022	Среднее профессиональное образование. Приложение	Котова И.Е., МIRONENKO И.В.	Наставническая деятельность отрядов юных инспекторов движения	С. 13 6-139.	В статье представлен проект по наставничеству среди обучающихся. Педагоги Центра, координирующего деятельность кадетских классов и юных инспекторов движения, делятся опытом по обучению детей правилам дорожного движения, используя передачу знания подростка-наставника младшим школьникам. Информация адресована методистам, педагогам-организаторам дополнительного образования.	
№12 / 2022	Среднее профессиональное образование. Приложение	Сивакова Н.Н., Измайлова Т.В.	Сетевое наставничество в системе образования	С. 11 2-125.	Статья посвящена сетевой активности педагогов и других участников образовательного процесса. Рассмотрены проблемы развития сетевого педагогического сообщества, описана целевая модель наставничества обучающихся, пути ее реализации. Материал адресован педагогическим работникам.	
№12 / 2022	Среднее профессиональное образование. Приложение	Чигрина С.Г.	Наставничество: модели и опыт реализации	С. 10 6-111.	Авторы рассматривают наставничество как специфический социальный институт, необходимый и эффективный для решения воспитательных, дидактических и профессиональных задач. Представлены модели наставничества и опыт реализации. Материал адресован педагогическим работникам.	



№1 / 2023	Среднее профессиональное образование	Волчок Т.И., Герасимова Р.Е.	Реализация модели наставничества «ученый – педагог» в Республике Саха (Якутия)	С. 9-12.	В статье представлен опыт организации наставничества педагогов в Республике Саха (Якутия) в ходе реализации проекта «100 аспирантов-педагогов». Раскрываются особенности реализации модели наставничества «ученый-педагог» и ее значение в росте педагогического мастерства педагогов. Материал адресован специалистам в области педагогики.	
№1 / 2023	Среднее профессиональное образование	Квасницкая С.В., Ватагина И.А., Воробьева Л.А., Канчук С.В., Ключева В.А., Наумцева О.А., Половинкина О.А.	Наставничество как средство раскрытия индивидуально-личностного потенциала всех участников образовательного процесса	С. 13-18.	В статье представлен опыт образовательного учреждения по реализации разных форм наставничества: «педагог – педагог», «ученик – ученик», «студент – ученик», «педагог – ученик», «команда – команда». Реализация данных форм наставничества направлена на решение актуальных для школы задач. Материал адресован руководителям, педагогам, общеобразовательных, профессиональных образовательных организаций, специалистам в области педагогики.	
№1 / 2023	Среднее профессиональное образование	Цаллагова Е.А.	Система наставничества в школьном образовании как эффективный способ работы с молодым специалистом	С. 19-21.	В статье наставничество представлено как одно из самых успешных и эффективных методов профессиональной адаптации, который способствует становлению молодого специалиста. Представлены результаты успешной реализации программы наставничества. Статья предназначена для специалистов в области педагогики.	



№2 / 2023	Среднее профессиональное образование	Шапошникова Т.Л., Трунова Е.А., Казарян А.Р.	Уровни наставничества в общем образовании	С. 10-14.	<p>Авторы провели исследование и выделили уровни успешности наставничества. Результаты данного исследования могут быть базой для дальнейшего научного осмысления вопросов, связанных с непрерывным профессиональным образованием педагогических работников. Данные исследования можно использовать для мониторинга качества общего образования и эффективности профессиональной переподготовки педагогов. Статья предназначена для специалистов в области педагогики и образования.</p>	
№3 / 2023	Среднее профессиональное образование	Репина О.К., Сибгатуллина Е.В., Сунгатуллина Т.А.	«Школа учительского роста» как модель коллективного наставничества	С. 7-10.	<p>В статье обсуждаются проблемы профессионального развития педагога. Представлена модель коллективного наставничества, когда наставником является не один человек, а творческая группа, коллектив. Предложен сценарий семинара, где творческие группы могут решать наставнические задачи, описана возможность профессионального роста педагога с опорой на его интересы и увлечения. Материал адресован руководителям, педагогам, общеобразовательных, профессиональных образовательных организаций, специалистам в области педагогики.</p>	


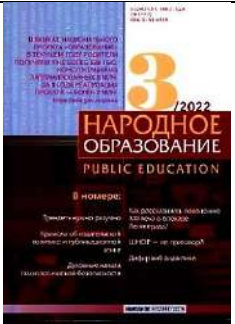

№1 / 2023	Среднее профессиональное образование. Приложение	Касперович В.Н.	Роль наставничества в формировании профессиональных компетенций молодых специалистов	С. 13 1-135.	Автор описывает особенности системы наставничества, задачи целевой программы наставничества, рассказывает о цифровой образовательной среде в инженерно-технической школе, о качестве педагогических кадров. Материал адресован педагогам профессиональных образовательных организаций.	
№1 / 2023	Среднее профессиональное образование. Приложение	Лунева Е.С., Толстикова И.В.	Реверсивное наставничество как средство совершенствования ИКТ-компетенций педагогов дошкольного образования	С. 13 5-142.	Статья о реализации реверсивного наставничества, профессиональной компетентности педагога дошкольного образования, ИКТ-компетенциях педагогов дошкольного образования. Описан опыт работы Ярославского педагогического колледжа в исследовании уровня общепедагогической ИКТ-компетентности, приведены результаты опытно-экспериментальной деятельности. Материал адресован педагогам дошкольного образования, специалистам в области педагогики.	
№2 / 2023	Среднее профессиональное образование. Приложение	Алешина Е.Е.	Психологические проблемы и риски организации наставничества в школе	С. 11 3-120.	В данной статье автор информирует о происхождении наставничества, описывает наставничество как метод развития молодого педагога, рассматривает психологические проблемы и риски организации наставничества в школе. Материал адресован руководителям, педагогам, педагогам-психологам	




					общеобразовательных, профессиональных образовательных организаций, специалистам в области педагогики.	
№2 / 2023	Среднее профессиональное образование. Приложение	Новикова Т.Л., Карасева Л.А., Подтелкина Л.С.	Организация наставничества в образовательной организации (из практического опыта)	С. 108-112.	Авторы статьи делятся своим опытом по организации наставничества в образовательной организации (МБОУ СОШ №18 г. Ставрополь). Описаны этапы организации, расписаны занятия по месяцам. Материал адресован руководителям, педагогам, общеобразовательных, профессиональных образовательных организаций.	
№2 / 2023	Среднее профессиональное образование. Приложение	Беляева А.И., Коваленко Т.А., Малышев Н.Ю.	Самоанализ наставника как условие совершенствования педагогического мастерства	С. 127-132.	Приводится информация о наставничестве, целях наставника, описана адаптация начинающего специалиста, ключевые направления деятельности педагога-наставника. В статье рассмотрен самоанализ как важное условие совершенствования профессионального мастерства наставника, представлен план составления самопрезентации (резюме). Материал адресован педагогам, общеобразовательных, профессиональных образовательных организаций.	



№2 / 2023	Среднее профессиональное образование. Приложение	Петренко Т.В.	Опыт формирования и работа наставнической пары «педагог – педагог» на уровне образовательной организации	С. 12 1-126.	В статье рассмотрен опыт формирования и работа наставнической пары «педагог – педагог» на уровне образовательной организации. Представлены этапы деятельности по оказанию теоретической и практической помощи начинающему специалисту. Материал адресован педагогам общеобразовательных, профессиональных образовательных организаций.	
№4 / 2023	Среднее профессиональное образование. Приложение	Ключанских Т.А., Суркова Н.Л.	К вопросу о реализации программы «Наставничество» (из опыта работы)	С. 85-86.	Авторы делятся опытом работы по реализации программы «Наставничество» (ГАПОУ МО «Губернский колледж», г. Серпухов, Московская область). Рассказано о создании педагогического отряда «Путевка в жизнь!», целевой аудиторией которого стали обучающиеся 1-4-х классов и педагоги колледжа, учащиеся и учителя СОШ Губернского колледжа, коррекционной городской школы 8-го типа, Реабилитационного центра Серпухова. Описаны задачи, этапы работы над проектом «Педагогический отряд «Путевка в жизнь!»». Статья предназначена для педагогов профессиональных образовательных организаций, педагогических работников.	




№4 / 2023	Среднее профессиональное образование. Приложение	Панина А.В., Боцманова Н.В.	Реализация целевой модели наставничества	С. 91-92.	Статья о целевой модели наставничества в КГА ПОУ «Губернаторский авиастроительный колледж г. Комсомольска-на-Амуре» (Межрегиональный центр компетенций). Статья предназначена для педагогов профессиональных образовательных организаций, педагогических работников.	
№4 / 2023	Среднее профессиональное образование. Приложение	Сергеева Е.Д.	Система мероприятий наставничества «Эмоциональные коуч-сессии. Мы вместе» для обучающихся ГБПОУ КК ТСПК, а также детей участников СВО	С. 95-96.	Статья о работе педагогов ГБПОУ КК ТСПК (Краснодарский край) по нормализации и стабилизации жизнедеятельности подростков из ДНР и ЛНР, введению их в воспитательно-образовательное пространство. Представлена система мероприятий наставничества «Эмоциональные коуч-сессии. Мы вместе» для обучающихся ГБПОУ КК ТСПК, а также детей участников СВО. Статья предназначена для руководителей, педагогов, педагогов-психологов общеобразовательных, профессиональных образовательных организаций.	

№6 / 2021	Методист	Титова Т.Е., Хлебалина Т.Н.	Технология «Наставничество» как успешная практика сопровождения несовершеннолетних, находящихся в конфликте с законом	С.49-52.	Материал описывает опыт внедрения и реализации технологии «Наставничество», которая зарекомендовала себя как эффективная практика в деятельности по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних и успешно реализуется на территории региона. Практика апробирована в рамках реализации Комплекса мер по организации продуктивной социально значимой деятельности несовершеннолетних, находящихся в конфликте с законом. Материал адресован руководителям общеобразовательных, профессиональных образовательных организаций, методистам и педагогам дополнительного и общего образования.	
№2 / 2023	Методист		Год педагога и наставника открыт!	С. 2-3	Выступление Президента Российской Федерации В.В. Путина (приветствие к российским учителям, преподавателям и студентам педагогических вузов и колледжей).	





№4 / 2022	Управление современной школой. Завуч	Зиннатуллина Э.Х.	Развитие наставничества учителей начальных классов в Агрызском муниципальном районе	С.96-111.	В статье автор рассказывает о развитии наставничества учителей начальных классов в Агрызском муниципальном районе Республики Татарстан. Представлена история наставничества, структура и модели наставничества в практике. Автором проведено исследование среди педагогов района для выявления необходимости развития наставничества, приведены результаты. Материал адресован педагогическим работникам.	
№3 / 2022	Народное образование	Адольф В.А., Кондратюк А.И., Кондратюк Т.А., Зайцева М.С.	Организационно-методическое обеспечение наставничества в профессиональной подготовке будущих педагогов	С.115-120.	В статье обосновывается организационно-методическое обеспечение наставничества в профессиональной подготовке будущих педагогов. Представлены результаты социологического опроса учителей по вопросу их готовности к осуществлению деятельности наставника. Материал адресован руководителям, методистам, педагогам образовательных организаций.	
№3 / 2022	Педагогическое образование и наука	Артамонова Е.И., Тесленко О.В.	Наставничество как проявление качества профессиональной подготовки будущего преподавателя вуза	С. 13-23.	Авторы рассматривают наставничество как проявление гуманного отношения к личности будущего преподавателя вуза, как профессиональную подготовку, раскрывают принципы и ценностные ориентации реализации наставничества в условиях научно-педагогической практики аспирантов в современном высшем образовании. Статья адресована	




					специалистам в области педагогики, педагогам высших учебных заведений.	
№5 / 2022	Практика административной работы в школе	Исаева И.В., Алексеева С.А., Петрова Т.С.	Положение о наставничестве	С. 55-57.	Положение о наставничестве МБОУ «Гимназия №5» г. Чебоксары. В первом разделе положения даны определения не только того, кто может быть наставником, но и процесса наставничества, стажера (наставляемого). Оригинальными представляются описанная в положении система отбора наставников и дневник стажера. Материал адресован руководителям, педагогам общеобразовательных организаций.	
№5 / 2022	Практика административной работы в школе	Коновалов С.Н.	Дорожная карта по внедрению целевой модели наставничества	С. 53-54.	Представлена дорожная карта по внедрению целевой модели наставничества (МАОУ «СОШ №2» г. Богдановича Свердловской области). Материал адресован администрации, педагогам общеобразовательных организаций.	
№5 / 2022	Практика административной работы в школе	Коновалов С.Н.	Положение о наставничестве	С. 48-52.	В статье представлена система наставничества, разработанная в МАОУ «СОШ №2» г. Богдановича Свердловской области. Она отражена в положении о наставничестве, в котором дано определение понятия «наставник», сформулированы цели и задачи наставничества, описаны его организационные основы, права и обязанности наставника и молодого специалиста, перечислены	




					документы, регламентирующие их взаимодействие. Материал адресован администрации, педагогам общеобразовательных организаций.	
№5 / 2022	Практика административной работы в школе	Ламеко Е.П.	Записки наставника	С. 58-65.	В данной статье традиционные программы, планы, таблицы показателей сопровождаются неформальным, личным описанием работы опытного наставника (МКОУ «Шегарская СОШ №1» с. Мельниково Шегарского района Томской области). Статья адресована педагогическим работникам.	
№8 / 2022	Справочник заместителя директора школы	Лазарева М.	Программа наставничества: алгоритм, чтобы выстроить работу	С.52-63.	Автор представляет алгоритм для помощи школе в организации взаимодействия участников программы наставничества. Также предложены карточки для формирования наставнических пар или групп и определения формы их взаимодействия. Приводятся образцы индивидуальных планов и опросники для организации и контроля работы пар или групп в течение учебного года. Материал предназначен для руководителей и педагогических работников общеобразовательных организаций.	

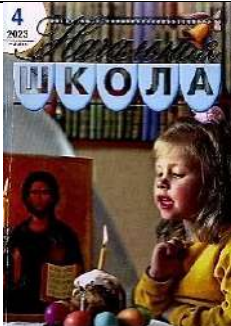



№2 / 2023	Справочник заместителя директора школы	Лазарева М.	Направления и чек-лист, чтобы проверить программу наставничества	С. 46-52.	В статье предложены направления и чек-лист для проверки реализации школой программы наставничества, оценивания работы и определения, насколько качественно школа выстроила работу. Также представлена памятка с типичными ошибками, которые допускают наставники, и рекомендации, как их избежать. Материал предназначен для руководителей, педагогических работников общеобразовательных организаций.	
№5 / 2023	Справочник заместителя директора школы	Лазарева М.	Наставничество: справка по итогам мониторинга реализации программы	С. 90-100.	Статья содержит образец аналитической справки, чтобы зафиксировать мониторинг программы наставничества по итогам учебного года. Документ помогает отразить качество реализации программы и определить ее соответствие целевой модели наставничества, зафиксировать влияние наставнической работы на школу, педагогов и учеников. Материал предназначен для руководителей, педагогических работников общеобразовательных организаций.	
№8 / 2022	Справочник классного руководителя	Шульженко Т.	План индивидуальной работы с новыми учителями: адаптация, внедрение в	С.56-60.	В статье предложены рекомендации по внедрению в работу нового учителя. Описаны принципы работы наставника и задачи педагога-психолога по адаптации нового сотрудника, а также дан образец плана индивидуальной работы с молодым классным руководителем по месяцам. Материал предназначен для	


			коллектив, передача опыта		руководителей, педагогических работников, педагогов-психологов общеобразовательных организаций.	
№9 / 2022	Справочник классного руководителя	Фокина А.	Наставничество типа «ученик – ученик». Как научить актив класса помогать адаптироваться	С. 53-61.	Автор рассказывает об организации наставничества в формате «ученик – ученик», о помощи актива класса в адаптации новичков к новым условиям обучения. В приложениях приводится образец таблицы для ознакомления с территорией школы и примеры простых игр на знакомство и сплочение класса. Материал предназначен для педагогов общеобразовательных организаций.	
№5 / 2023	Справочник классного руководителя		Минпросвещения разрабатывает профстандарт наставника	С. 4.	Информация о профессиональном стандарте наставника, который разрабатывает Минпросвещения России. Также рассказано о Всероссийском форуме «Я – наставник». Материал адресован педагогическим работникам.	
№7 / 2022	Справочник руководителя дошкольного учреждения.	Ярцева В., Лазарева М.	Как организовать сопровождение педагогов в форме наставничества	С.86-89.	В статье представлена пошаговая инструкция для организации наставничества молодых педагогов (как подобрать наставника и стажера, какие документы разработать, каких результатов ждать от наставничества). Представлены примеры моделей наставничества. Информация предназначена для руководителей, педагогов, методистов ДОО.	

№8 / 2022	Справочник руководителя дошкольного учреждения.		2023 – Год педагога и наставника	С.6.	Новость о проведении в 2023 году в России Года педагога и наставника. Материал адресован педагогическим работникам.	
№5 / 2023	Справочник руководителя дошкольного учреждения.		Минпросвещения разрабатывает закон и профстандарт для наставников	С. 7-8.	Информация о разработке проекта федерального закона о наставничестве и профессиональном стандарте наставника. Материал адресован педагогическим работникам.	
№5 / 2023	Справочник руководителя дошкольного учреждения.		Положение, план работы и приказ – ключевые инструменты, чтобы организовать работу по наставничеству	С. 86-91.	В статье представлены документы для организации наставничества в детском саду: приказ, положение, план работы, образцы форм базы наставляемых и наставников. Материал адресован руководителям и педагогическим работникам дошкольных организаций.	
№2 / 2023	Администратор образования		Положение о наставничестве в СОГБПОУ «Сафоновский индустриально-технологический техникум»	С. 48-56.	Представлено Положение о наставничестве в СОГБПОУ «Сафоновский индустриально-технологический техникум». Информация предназначена для администрации, педагогов общеобразовательных, профессиональных образовательных организаций.	

№8 / 2023	Вестник образования России		Открытие Года педагога и наставника (из выступления Президента РФ В.В. Путина)	С. 7-11.	2 марта 2023 г. Президент России В.В. Путин дал старт Году педагога и наставника на встрече с участниками пилотной образовательной программы «Школа наставника», прошедшей в режиме видеоконференции. Информация адресована педагогическим работникам.	
№8 / 2023	Вестник образования России		Об утверждении плана мероприятий по проведению в России Года педагога и наставника (распоряжение Правительства РФ от 18.02.2023 № 399-р)	С. 12-26.	Представлен план основных мероприятий по проведению в Российской Федерации Года педагога и наставника. Информация адресована педагогическим работникам.	
№12 / 2023	Вестник образования России		В Государственной Думе прошла выставка, посвященная Году педагога и наставника	С. 8-9.	В Государственной Думе ФС РФ состоялась торжественная церемония открытия выставки «Учитель, пред именем твоим...», посвященной Году педагога и наставника. Информация адресована широкому кругу читателей.	

№8 / 2023	Вестник образования России		Акция «Педагогика: наследие»	С. 28-30.	В Библиотеке имени К.Д. Ушинского Российской академии образования состоялась торжественная акция «Педагогика: наследие», открывающая комплексный историко-культурный проект по сохранению и популяризации трудов выдающихся отечественных ученых, учителей и наставников. Информация адресована широкому кругу читателей.	
№8 / 2023	Вестник образования России		Торжественное открытие Года педагога и наставника	С. 36-37.	Информация о старте Года педагога и наставника. Информация адресована широкому кругу читателей.	
№8 / 2023	Вестник образования России		Международная конференция «Научное исследование великого русского педагога К.Д. Ушинского»	С. 37-38.	Информация о Международной конференции «Научное исследование великого русского педагога К.Д. Ушинского», которая прошла на базе Российской академии образования. Информация адресована широкому кругу читателей.	

№4 / 2023	Начальная школа	Губанихина Е.В.	Технология наставничества в образовательном процессе начальной школы	С. 21-23.	В статье дается характеристика технологии наставничества, рассматриваются возможности использования данной технологии среди младших школьников. Статья предназначена для педагогов начальной школы, педагогических работников.	
№8 / 2023 (от 17 января)	Российская газета	Агранович М.	Код учителя. Президент РАО Ольга Васильева о наставничестве, педагогах будущего и уроках истории	С. 9.	Как привести в школу молодых учителей? Каким должен быть педагог будущего? Как сегодня преподавать историю и зачем в школе наставники? Интервью с президентом Российской академии образования, академиком Ольгой Васильевой. Материал предназначен для педагогических работников.	
№47 / 2022 (от 22 ноября)	Учительская газета	Ларина З.	Дать педагогу инструментарий. Функциональная грамотность актуальна и для ребенка, и для наставника	С.15.	Заведующая кафедрой общеобразовательных дисциплин Академии социального управления Рауза Мошнина рассказывает о функциональной грамотности и о том, как школы Московской области внедряют новации в классические уроки. Материал предназначен для педагогических работников.	
№25 / 2022 (от 21 июня)	Учительская газета	Ветров И.	Навстречу Году педагога и наставника	С.2.	Статья о круизе «Навстречу Году педагога и наставника», который совершили победители, финалисты и эксперты Всероссийского конкурса «Флагманы	

					образования». Для широкого круга читателей.	
№27 / 2022 (от 5 июня)	Учительская газета		Чего ждет от Года педагога и наставника образовательное сообщество?	С.2-3.	Эксперты и читатели размышляют о том, какие мероприятия необходимо провести в рамках Года педагога и наставника в первую очередь. Для широкого круга читателей.	

НАСТОЛЬНАЯ КНИГА НАСТАВНИКА

Редактор Шабалина В. Я.

Техническое редактирование

Гиниятуллина Р. С., Некратова А. В.

Дизайн обложки Шайхутдинова Д.М.

Форм. бум. 60x84 1/16. Усл. п. л. 4,5

Институт развития образования Республики Татарстан

420015 Казань, Б. Красная, 68

Тел.: (843)236-65-63 тел./факс (843)236-62-42

E-mail: irort2011@gmail.com