

# **НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАНИИ: СОВРЕМЕННАЯ ПРАКТИКА**

**Ректор ГБУ ДПО «Института развития образования Чеченской  
Республики» Ганга Бекхановна Эльмурзаева**



*«Легко правильно следовать за тем, кто правильно идет  
впереди» – Я.А. Коменский*



- Наставничество **содействует развитию личности**, способной раскрыть свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;
- Наставничество представляет **перспективную технологию**, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций 21 века.
- Наставничество выступает в качестве **триггера изменений**, которые должны и могут произойти в голове учителя.
- Наставничество выступает **основой формирования социального капитала коллектива**, так как именно в наставничестве формируются горизонтальные связи.
- **Инновации сейчас редко являются продуктом самостоятельности** работы отдельных людей. Все чаще это результат того как мы мобилизуем, делимся и интегрируем знания.



# Волонтерское движение или регламентированный вид профессиональной деятельности?

## Риски реализации программы

- Поиск мотивированных наставников.
- Тиражирование личного педагогического опыта.
- Ресурс времени современного педагога.
- Заполнение сопутствующей документации, мониторинги, отчеты, программы, дорожные карты

## Задачи деятельности наставников:

1. принимать участие в разработке
2. принимать участие в разработке и апробации
3. помогать подбирать и закреплять пары (
4. анализировать результаты диагностики
5. осуществлять подготовку программ
6. осуществлять организационно-педагогическое;
7. участвовать в мониторинговых
8. являться переговорной площадкой,
9. участвовать в разработке системы поощрения
10. участвовать в формировании





«В прошлом администрация в основном занималась хозяйственными вопросами школы ; теперь ее основной внимание должно быть сконцентрировано вокруг учителя, на его поддержке , оценке, и развитии , на создании высококлассных профессионалов. В прошлом мы ограничивались контролем качества; в будущем мы должны его обеспечивать.»  
Андреас Шляйхер.

«Раньше мы учились работать; **теперь работой стало обучение.**  
Нам потребуется инновационный способ тренировки ,  
наставничества , обучения и оценки,  
Который сможет привить страсть к учебе  
и заложить потенциал для обучения.»

Андреас Шляйхер.



- В Указе Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» указывается, что Правительству РФ при разработке национального проекта в сфере образования следует исходить из того, что к 2024 году необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества.
- Проект «Молодые профессионалы», утвержденный проектным комитетом по национальному проекту «Образование» от 07.12.2018 г. №3, направлен на модернизацию профессионального образования.

Региональная программа «Целевая программа поддержки молодых педагогов и развития наставничества в системе образования Чеченской Республики» (Утверждена приказом МОиН ЧР от 30.07.2021г. №904-п)

Научно-методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров, меры стимулирования деятельности наставников на региональном уровне



Цель: Создание эффективных механизмов вовлечения в 2021-2024 годах не менее 70 % педагогических работников в возрасте до 35 лет в различные формы поддержки и сопровождения, в том числе наставничества, в первые три года работы.



# КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ  
(Минобрнауки ЧР)

НОХЧИЙ РЕСПУБЛИКИ  
ДЕШАРАН А. ИЛМАНАН А МИНИСТЕРСТВО

П Р И К А З

23.06.2021г.

№ 748-п

г. Грозный

Об организации работы по внедрению  
региональной целевой модели наставничества  
в системе образования Чеченской Республики

В целях достижения сквозного результата федеральных проектов  
«Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка»,  
«Школа современного учителя» и «Молодые профессионалы»  
направить работу по внедрению региональной целевой модели наставничества в  
системе образования Чеченской Республики

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ  
по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования  
единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических  
работников и управленческих кадров

Методические рекомендации по  
реализации мероприятий по  
формированию и обеспечению  
функционирования единой  
федеральной системы научно-  
методического сопровождения  
педагогических работников и  
управленческих кадров

Целью внедрения целевой модели наставничества является  
максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого,  
необходимого для успешной личной и профессиональной  
самореализации в современных условиях неопределенности; создание  
условий для формирования эффективной системы поддержки,  
самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в  
возрасте от 11 до 25 лет, проживающих на территории Чеченской  
Республики, в программы наставничества.



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ  
(Минобрнауки ЧР)

НОХЧИЙ РЕСПУБЛИКИ  
ДЕШАРАН А. ИЛМАНАН А МИНИСТЕРСТВО

П Р И К А З

30.07.2021г.

№ 904-п

г. Грозный

Об организации работы по внедрению  
региональной целевой программы поддержки  
молодых педагогов и развития наставничества  
в системе образования Чеченской Республики



Приказ МОиН ЧР №748 от 23.06.2021г. «О  
внедрении целевой модели  
наставничества в Чеченской Республике

Приказ МОиН ЧР №904-п от 30.07.2021г. «Об  
организации работы по внедрению  
региональной целевой модели наставничества  
и поддержки молодых педагогов»»



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ  
(Минобрнауки ЧР)

НОХЧИЙ РЕСПУБЛИКИ  
ДЕШАРАН А. ИЛМАНАН А МИНИСТЕРСТВО

П Р И К А З

14.01.2022г.

№ 26-п

г. Грозный

О внесении изменений в Концепцию  
развития региональной целевой модели  
наставничества обучающихся для организаций,  
осуществляющих образовательную деятельность  
по общеобразовательным, дополнительным  
общеобразовательным, дополнительным  
профессиональным программам, программам  
среднего профессионального и высшего

Министерство образования и науки  
Чеченской Республики

Государственное бюджетное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Институт развития образования  
Чеченской Республики»  
(ГБУ ДПО «ИРО ЧР»)



РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В  
СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Методические рекомендации по  
реализации целевой модели  
наставничества в системе образования  
Чеченской Республики

Министерство образования и науки  
Чеченской Республики

Государственное бюджетное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Институт развития образования  
Чеченской Республики»  
(ГБУ ДПО «ИРО ЧР»)



РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
ОРГАНИЗАЦИЯХ ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Методические рекомендации по реализации  
целевой модели наставничества  
педагогических работников в образовательных  
организациях Чеченской Республики

Постановление Правительства Чеченской Республики от 7 октября 2014 г. N 184 "Об утверждении Положения об...

Постановление Правительства Чеченской Республики от 7 октября 2014 г. N 184 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики" (с изменениями и дополнениями)

С изменениями и дополнениями от:

7 августа 2018 г., 4 февраля, 16 октября 2020 г.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", в целях совершенствования условий оплаты труда и обеспечения социальных гарантий работников образовательных организаций, Правительство Чеченской Республики

постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики.

Информация об изменении:

Пункт 2 изменен с 1 сентября 2018 г. - Постановление Правительства Чеченской Республики от 7 августа 2018 г. N 187

См. предыдущую редакцию

2. Установить, что минимальные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы подлежат индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Чеченской Республики, их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3. Финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение деятельности государственных организаций Чеченской Республики, предусмотренных в бюджете Чеченской Республики на соответствующий финансовый год по разделу 07 "Образование".

4. Руководителям государственных образовательных организаций в двухмесячный срок с момента вступления в силу настоящего постановления привести локальные нормативные акты организации в соответствие с утвержденным Положением, а также внести соответствующие изменения в трудовые договоры, заключенные с работниками организаций.

5. Рекомендовать органам местного самоуправления при установлении размера и условий оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций руководствоваться Положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики, утвержденным настоящим постановлением.

6. Признать утратившим силу: постановление Правительства Чеченской Республики от 13 сентября 2005 года N 99 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений министерства образования и науки Чеченской Республики";

постановление Правительства Чеченской Республики от 23 августа 2011 года N 126 "О новой системе оплаты труда работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Чеченской Республики, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования".

Согласно Постановлению Правительства Чеченской Республики от 7 октября 2014г. №184 меры стимулирования деятельности наставников включает в себя:

□ 10 процентов - педагогическим работникам за наставничество.



В рамках отраслевого соглашения между МОиН ЧР и Чеченской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2025гг. предусмотрена доплата в размере 10% от должностного оклада педагогическим работникам за наставничество







ИРО ЧР

## РЕГИОНАЛЬНЫЕ ЦЕНТРЫ НАСТАВНИЧЕСТВА



**Региональный центр наставничества по модели «учитель-учитель»**- государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Чеченской Республики»



**Региональный центр наставничества по модели «ученик-ученик», «учитель-ученик»**- государственное бюджетное учреждение «Центр дополнительного образования»



**Региональный центр наставничества по модели «студент-ученик»**- ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет» (Проект «Педагогический класс»)

## Модель взаимодействия по форме «ученик-ученик»



Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации.



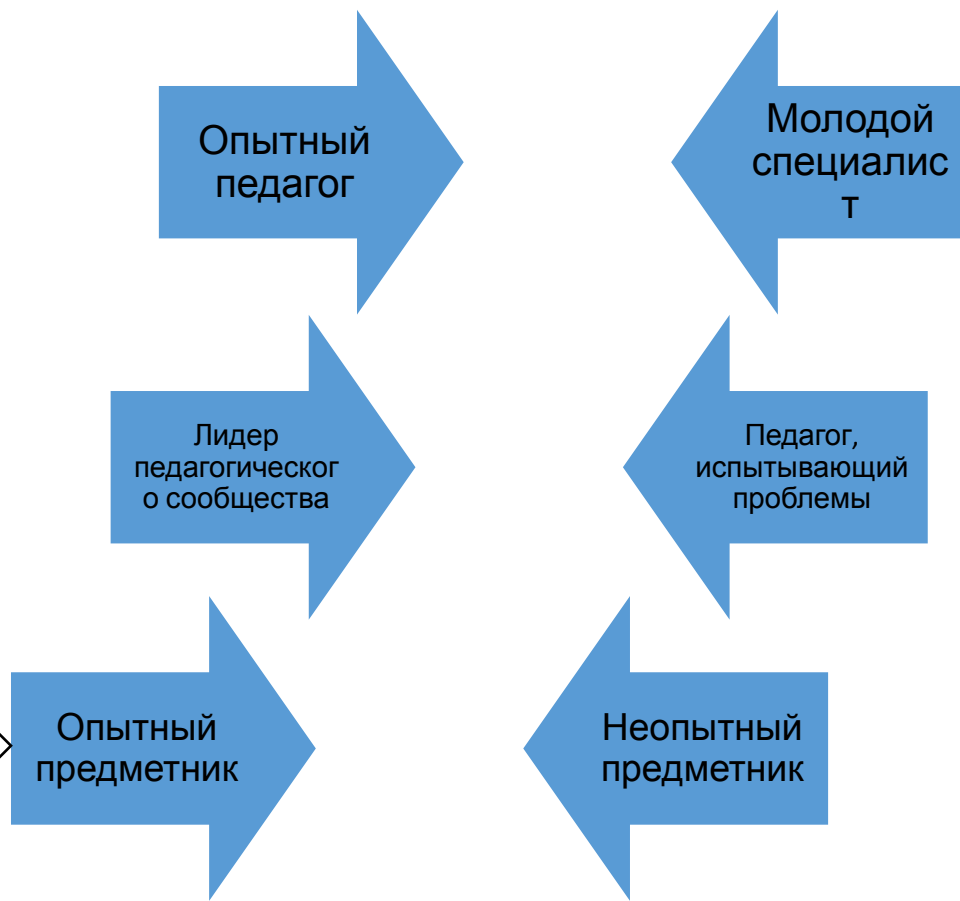
# ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

## ИРО ЧР Модель взаимодействия «учитель-учитель»



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

Горизонтальное обучение (повышение квалификации)



## Модель взаимодействия «студент-ученик»



Форма предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося профессиональной образовательной организации, либо студента образовательной организации высшего образования (студент), при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

куратор

Автор проекта



успевающий

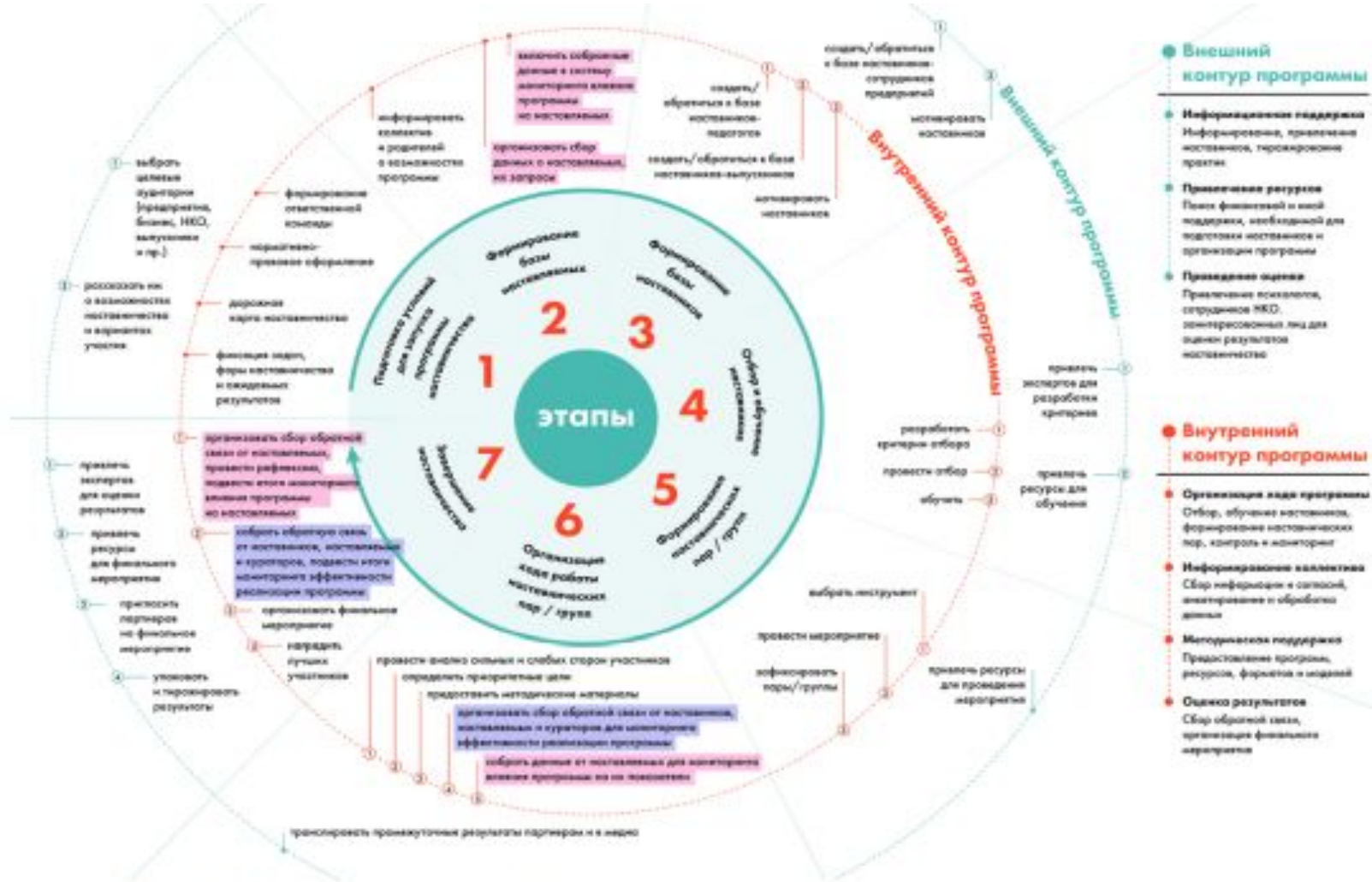
неуспевающий

Лидер

равнодушный



# ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ ЭТАПОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ



## Внешний контур программы

- Информационная поддержка**  
Информирование, привлечение наставников, транслирование проекта.
- Привлечение ресурсов**  
Поиск финансовой и иной поддержки, необходимой для подготовки наставников и организации программы.
- Привлечение оценки**  
Привлечение экспертов, студентов НКО, заинтересованных лиц для оценки результатов наставничества.

## Внутренний контур программы

- Организация места программы**  
Отбор, обучение наставников, формирование наставнических пар, контроль и мониторинг.
- Информационное коллективизм**  
Сбор информации о сильных, инновационных и успешных практиках.
- Методическая поддержка**  
Предоставление программ, ресурсов, форматов и моделей.
- Оценка результатов**  
Сбор обратной связи, организация финансового мероприятия.

## Модель наставничества «Учитель – Учитель»

Количество наставников - 1190

Количество наставляемых - 1437

Количество наставнических пар - 1241



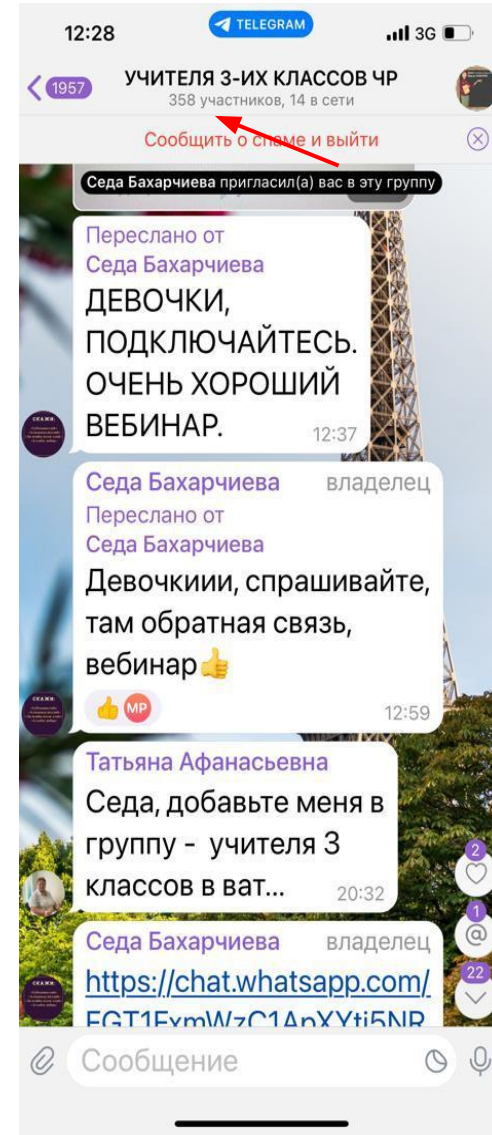
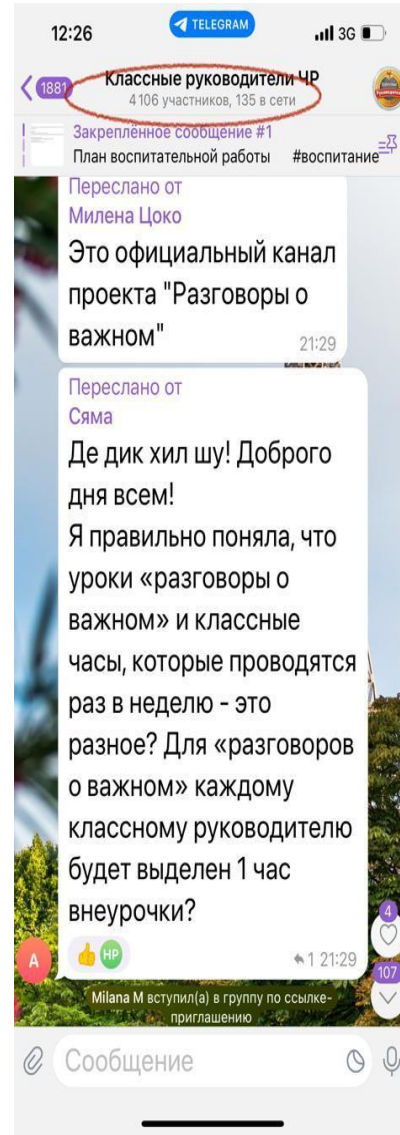
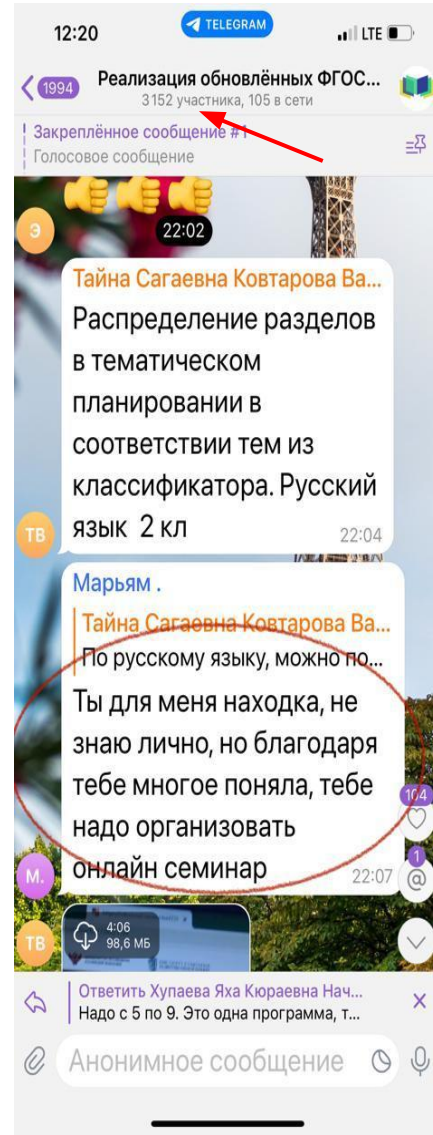
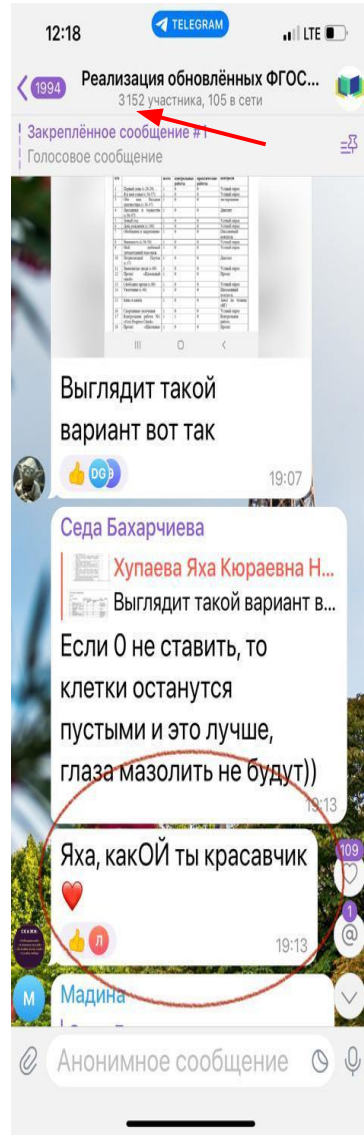
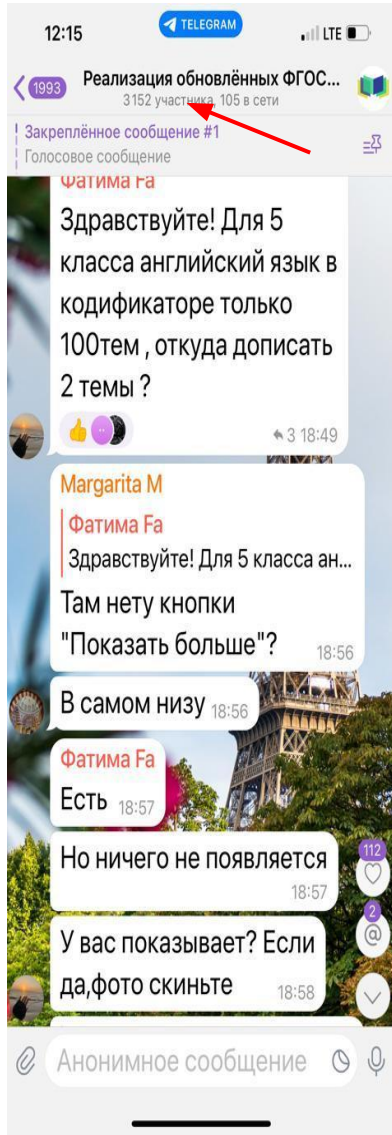


Составлены ИОМ и ИОП на основе выявленных профдефицитов

Закрепление наставника и тьютора из числа прошедших подготовку в Академии Минпросвещения



# Социальные сети – как одна из форм неформального наставничества



Форма предполагает неформальное взаимодействие учителей в процессе разработки рабочих учебных программ предметов, тематического планирования, помощь в отборе содержания учебного предмета, в работе с конструктором рабочих программ.



## Модель наставничества «Учитель – Ученик»



Учителя- наставники в региональном детском технопарке «Квант»

Количество наставников  
- 431

Количество  
наставляемых - 807

Количество  
наставнических пар - 783



Педагоги- наставники в естественно-научной лаборатории для школьников в Педагогическом Технопарке ЧГПУ



Кубок Технопарка по соревновательной робототехнике. Педагоги –наставники со своими наставляемыми представили свои проекты



## Модель наставничества «Студент – Ученик»

Количество наставников - 56

Количество наставляемых - 106

Количество наставнических пар - 106



Конкурс «Лучший педагогический класс»



Педагогическая мастерская А.Динаева «Педагогические пробы»



Наставники студенты в детском Технопарке



«Педагогические пробы» учащихся педагогических классов

Реализована в рамках:

- педагогической практики студентов ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогически университет»;
- деятельности педагогических



## Модель наставничества «Ученик – Ученик»

Количество наставников -  
3075

Количество наставляемых -  
3284

Количество наставнических  
пар - 3198



Ученики-наставники в региональном детском технопарке «Квант» Чеченской Республики



Ученики-наставники в летних сменах, организованных в лагерях отдыха детей (ЛОД) в Чеченской Республике



Ученики-наставники проводят уроки в школах



Ученики-наставники в летних сменах, организованных в лагерях отдыха детей в Чеченской Республике



Ученики-наставники проводят уроки в школах

## Факторы, влияющие на учебные результаты школьников (по итогам исследования Джона Хэтти «Видимое обучение для учителей



Фактор влияния	Размер эффекта	Позиция в рейтинге	Степень влияния
Повторное обучение (посещение школьником класса с прежней учебной программой на протяжении еще одного учебного года)	-0,13	148	Низкая
Контроль ученика за внеучебными факторами	0,04	144	Низкая
Метод целого текста	0,06	140	Низкая
Предметные знания учителя	0,09	136	Низкая
Пол и учебные результаты	0,12	133	Низкая
Формирование классов с учетом способностей учеников	0,12	131	Низкая
Учет индивидуального стиля познавательной деятельности ученика	0,17	125	Низкая
Деление класса на подгруппы	0,18	120	Низкая
Наполняемость класса	0,21	113	Низкая
Индивидуализированное обучение	0,22	109	Низкая
Симуляторы и игры	0,33	86	Средняя
Ожидания учителя	0,43	62	Средняя
Профессиональное развитие учителя	0,51	47	Средняя
Домашняя среда	0,52	44	Средняя
Влияние сверстников	0,53	41	Средняя
Фонетический метод обучения чтению	0,54	36	Средняя
Показательный пример	0,57	32	Средняя
Метод прямого обучения	0,59	29	Средняя
Кооперативное обучение (по сравнению с индивидуальным)	0,59	28	Средняя
Использование концепт-карт	0,60	27	Высокая
Программы по улучшению понимания прочитанного	0,60	26	Высокая
Программы расширения словарного запаса	0,67	17	Высокая
Ускоренное обучение	0,68	15	Высокая
Метакогнитивные стратегии	0,69	14	Высокая
Отношения между учителем и учеником	0,72	12	Высокая
Взаимное обучение	0,74	11	Высокая
Обратная связь	0,75	10	Высокая
Формативное оценивание	0,90	5	Высокая
Убедительность речи учителя	0,90	4	Высокая
Ожидания ученика (представление ученика о своем уровне знаний)	1,44	1	Высокая



Если в прошлом мудрость передавалась из поколения в поколение, то в будущем она будет создаваться в процессе использования

## Наставник

- человек, осуществляющий наставничество. Наставники были уже в Древнем Риме, там так называли домашних учителей. В России эта форма начала развиваться с 30-х годов, достигнув расцвета в 70-х годах XX столетия.



**Смысл наставничества** – провести своего подопечного (подшефного) «над пропастью», по «бездне» как через самые сложные моменты профессиональной деятельности



**Спасибо за  
внимание!**

