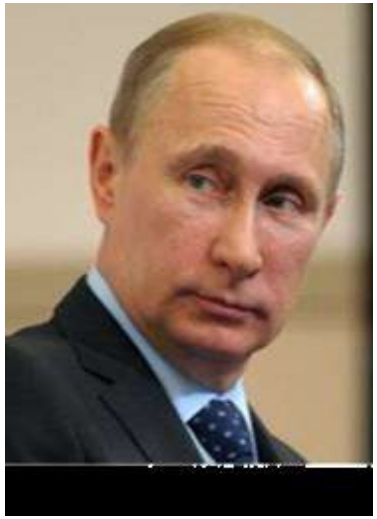
МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

«Единственный разумный способ обучать людей- это подавать им пример»
Альберт Эйнштейн

ПРИОРИТЕТНЫЕ НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ «Образование»



- Президент Российской Федерации В. В. Путин считает «Место наставничеству, верности традициям есть в любом деле. Люди, прогрессивно мыслящие, духовно и нравственно сильные, это хорошо понимают и делают всё, чтобы их начинания имели развитие, чтобы на смену им приходили те, кто сохранит и преумножит достигнутое. Эффективная система мотивации для наставников должна быть создана, и это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков»

Методология (целевая модель)

наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополни-тельным общеобразовательным и программам среднего профессио-нального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися

Причины внедрения методологии наставничества

Проблемы

- низкая мотивация обучающихся и педагогов к изменениям
- низкая вовлеченность
- профессионально-личностное выгорание педагогов
- инертность образовательной системы
- особые потребности обучающихся

Потребности

- быть важным и признанным другими
- понять, кто я, чего хочу, свои сильные стороны, интересы и мечты
- понять, кем мне быть
- проявить себя, свои таланты
- получить поддержку от значимых людей

1. Обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение России в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования.
2. Воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

- Поставленные цели будут воплощаться в рамках десяти проектов:
- *«Современная школа»,*
- *«Успех каждого ребенка»,*
- *«Поддержка семей, имеющих детей»,*
- *«Цифровая образовательная среда»,*
- *«Учитель будущего»,*
- *«Молодые профессионалы»,*
- *«Новые возможности для каждого»,*
- *«Социальная активность»,*
- *«Экспорт образования» и «Социальные лифты для каждого».*
- Предусмотрено (в KPI), что к 2024 году не менее 70% обучающихся педагогических работников общеобразовательных организаций будут **вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.**

Рекомендуемые целевые показатели внедрения

ПЕРВЫЙ ГОД ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ, ДАЛЕЕ – СОХРАНЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ НА УРОВНЕ НЕ НИЖЕ МИНИМАЛЬНОГО ЗНАЧЕНИЯ

Наименование показателя	Минимальное значение
Доля муниципальных образований в субъекте Российской Федерации, внедривших целевую модель наставничества, %	40%
Доля детей в возрасте от 11 до 18 лет от общего количества детей, проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в наставнические программы в роли наставляемого, %	25%
Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 18 лет от общего количества детей, проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в наставнические программы в роли наставника, %	5%
Доля учителей-молодых специалистов, проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в наставнические программы в роли наставляемого, %	15%
Доля предприятий/организаций от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %	2%
Создание Регионального методического центра по наставничеству	3
Создание федеральной интернет- площадки для объединения лучших наставнических практик	1
Проведение федерального мероприятия для популяризации наставничества и представления лучших наставнических практик.	1
Количество разработанных и внедренных программ по подготовке наставников, включая дистанционные курсы повышения квалификации	10
Количество разработанных и внедренных программ по подготовке наставников, включая дистанционные курсы повышения квалификации	100%

К 2024 году

Доля детей в субъекте Российской Федерации в возрасте от 11 до 18 лет, вошедших в наставнические программы, в роли наставляемых, %	70%
Доля подростков в субъекте Российской Федерации в возрасте от 11 до 18 лет, вошедших в наставнические программы в роли наставника, %	35%
Доля учителей-молодых специалистов, проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в наставнические программы в роли наставляемого, %	70%
Доля предприятий от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %	30%
Доля образовательных организаций, создавших на своих информационных интернет-ресурсах раздел «Ресурсный центр наставнических практик», наставничества, от общего числа организаций, реализующих наставнические программы, %	70%
Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, охваченных наставническими программами, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, %	50%
Доля образовательных организаций, реализующих наставнические программы, от общего числа образовательных организаций, %	85%

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

Наставничество - не только актуализированная методология, но и возрождение старой практики

- Под **наставничеством** понимается поддержка молодого человека (учащегося, студента, молодого специалиста), способствующая более эффективному распределению личностных ресурсов, самоопределению и развитию в профессиональном и культурном отношениях, формированию гражданской позиции.
- **Технология наставничества** подразумевает постановку реальных задач, путей их достижения, методологическое, информационное и технологическое обеспечение этого процесса, взаимную заинтересованность сторон, административный контроль за процессом и наличие методики оценки результатов, а также обоснованные требования к личности наставника.

SOFT SKILLS

ВЗАИМОСВЯЗЬ УРОВНЯ РАЗВИТИЯ ГИБКИХ НАВЫКОВ И ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Гипотеза: Реализация программы наставничества развивает метанавыки (системное мышление, критическое мышление, креативное мышление, кооперация, сетевая грамотность, эмоциональный интеллект)

терминология

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 участников.

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

Наставляемый - 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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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.

Задачи внедрения целевой модели наставничества

Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в т.ч. Для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки с трудной жизненной ситуацией, сложной адаптацией в новом учебном коллективе);

Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

Улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

Формы наставничества

– это способ организации работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

Каждая форма включает

1. Цели и задачи программы
2. Ожидаемые результаты
3. Оцениваемые результаты
4. Портрет участников
5. Вариации ролевых моделей
6. Описание этапов наставнического взаимодействия (раскрытие целевой модели)
7. Область применения в рамках образовательной программы

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

Цель

Разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

УЧЕНИК - УЧЕНИК

НАСТАВНИК

- уверенный в себе
- коммуникабельный
- ответственный
- лидер
- компетентный (знает нормативно - правовую базу образовательной организации, традиции и неформальные правила)

Получает

- признание заслуг и повышение статуса
- репутация и доверие сверстников
- систематизация имеющегося опыта
- возможность увидеть новые (пути решения задач) «горизонты» для саморазвития

Даёт

- помощь
- поддержку
- развитие навыков, умений, компетенций
- уверенность, позитив
- сопричастность к коллективу
- обратная связь

НАСТАВЛЯЕМЫЙ

- не адаптированный к социуму
- низкая успеваемость
- подавленность нерешительность

Получает

- статусность
- успеваемость
- стимул к всестороннему развитию
- положительное психоэмоциональное состояние

Как сформировать пару:
- анкетирование
- психологическое тестирование на совместимость работы в паре
- личные встречи

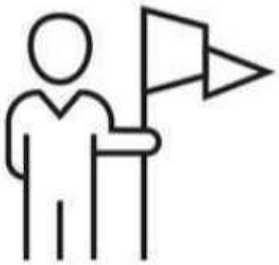
Режим взаимодействия – внеурочный

Форма наставничества

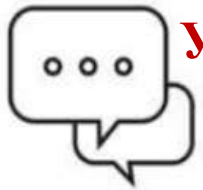
Ученик-наставляемый

Имеет особые образовательные потребности, проблемы с адаптацией, низкую учебную мотивацию. Не включен в сообщество.

Ученик-наставник



Из числа активных представителей школьного сообщества
Проходит тестирование и собеседование для определения возможностей быть наставником



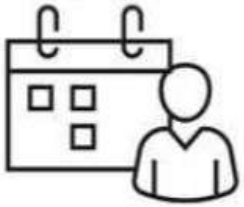
Ученик-Ученик

- Анкетирование и сопоставление потенциала и запросов
- Личные встречи
- Назначение куратором

Формирование пар

Обучение наставника

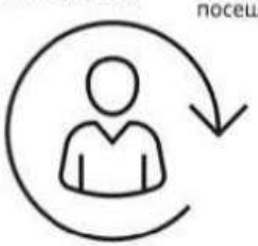
- Осуществляется куратором программы в организации
- определение форматов взаимодействия
- развитие коммуникационных и организаторских навыков



Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность

Представление конкретных результатов взаимодействия (проект/ улучшение показателей)

Улучшение образовательных результатов, посещаемости,



Наставник получает одобрение и закрепленный лидерский статус, чувствует свою причастность к школьному сообществу, развивает гибкие навыки, получает знаки отличия.

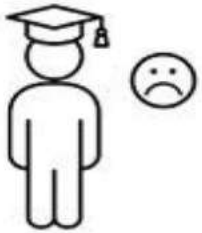
ЭК»

Цель

Успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Учитель-учитель

Учитель–наставляемый



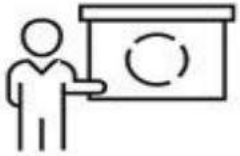
Имеет проблемы с адаптаций на новом рабочем месте. не уверен в своих силах и желании остаться в роли учителя, испытывает педагогические и организационные трудности

Учитель-наставник

Из числа активных и опытных педагогов. Выражает самостоятельное желание помочь молодому специалисту закрепиться в профессии.

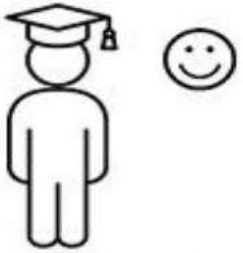
Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/ возможностей.

Формирование пар



Обучение наставника

Производится при необходимости. Куратор рассказывает о форматах возможного взаимодействия с МС



Наставляемый повышает свою квалификацию. закрепляется в профессии. способен творчески подойти к деятельности.

Тестирование и проверка (серия открытых уроков) молодого специалиста на закрепление необходимых навыков/ успешную адаптацию.

Наставник получает закрепленный и уважаемый статус

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

УЧИТЕЛЬ -УЧИТЕЛЬ

НАСТАВНИК

- компетентный
- опытный
- профессионал
- мотивированный
- открытый
- лидер

Получает

- статусность
- уважение
- систематизацию имеющегося опыта возможность увидеть новые пути решения задач

Даёт

- знания, опыт
- помощь, поддержку
- уверенность, позитив
- обратную связь (фидбэк)
- сопричастность к коллективу

Как сформировать пару:

- анкетирование
- психологическое тестирование на совместимость работы в паре личные встречи

Режим взаимодействия –практико-ориентированный

НАСТАВЛЯЕМЫЙ

- дезадаптированный
- неуверенный в себе
- испытывает трудности в общении

Получает

- заинтересованный в своей деятельности
- уверенный
- компетентный профессионально пригодный
- траектория профессионального развития

Ролевые модели

- взаимодействие «**опытный учитель – молодой специалист**», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «**лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы**», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие «**педагог-новатор – консервативный педагог**», молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие «**опытный предметник – неопытный предметник**», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).

Цель

Успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Работодатель-ученик

Ученик-наставляемый

Имеет проблемы с учебой, не мотивирован, не умеет строить свою образовательную траекторию, не имеет карьерных ожиданий. Либо – имеет особые образовательные потребности, но не может реализовать себя в рамках школьной программы.

Работодатель-наставник

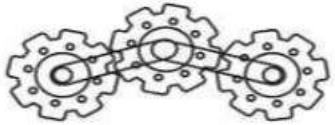
Представитель сообщества благодарных выпускников, активный профессионал с опытом работы. Проходит анкетирование, чтобы понять реальную возможность оказать не только профессиональную помощь, но и оказать влияние на саморазвитие студента.

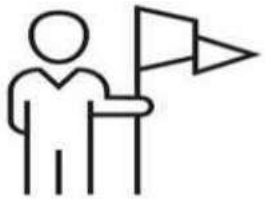
- Анкетирование обеих сторон с последующим соединением подходящих друг другу участников
- Личные встречи или групповая работа в формате "быстрых встреч"
- Демо-день с посещением учащимися предприятия

Формирование пар

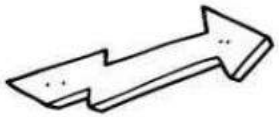
Обучение наставника

- Осуществляется куратором программы в организации / внешними приглашенными специалистами.
  Развитие коммуникационных навыков
- Работа с пособиями Ментори "Рабочие тетради наставника"





Наставляемый повышает свои образовательные результаты, мотивирован, интегрирован в сообщество, осознанно подходит к выбору профессии. В будущем может сам стать наставником.



Защита проекта, анализ успеваемости, представление бизнес-модели, определение образовательной траектории, представление результатов стажировки

Наставник получает статус лидера и значимого взрослого, подкрепляет авторитет. Развивает гибкие навыки, чувствует свою принадлежность сообществу, получает поощрение за реализацию программ КСО.

Ролевые модели

- взаимодействие «**активный профессионал – равнодушный потребитель**», мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;
- взаимодействие «**коллега – молодой коллега**» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
- взаимодействие «**работодатель – будущий сотрудник**» – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

РАБОТОДАТЕЛЬ - УЧЕНИК

НАСТАВНИК

- статусный
- компетентный
- профессионал
- опытный

Получает

- мотивированность
- статусность
- саморазвитие
- систематизацию
- имеющегося опыта
- возможность увидеть новые пути решения задач

Даёт

- знания, умения навыки в определенной области
- компетенцию
- обратную связь (фидбэк)
- мотивацию («залог» на будущее)
- уверенность в себе

НАСТАВЛЯЕМЫЙ

- дезадаптированный
- обладает низкой успеваемостью
- не мотивирован на будущее
- дезориентированный

Получает

- успеваемость
- стимул к личностному и профессиональному росту
- положительное психоэмоциональное состояние
- включение в социум

Как сформировать пару:

- анкетирование
- психологическое тестирование на совместимость работы в паре личные встречи

Режим взаимодействия - внеурочный, дистанционный, практико-ориентированный

СТУДЕНТ-УЧЕНИК

НАСТАВНИК

- активный
- компетентный
- мотивированный
- ответственный
- коммуникабельный
- образованный

Получает

- статусность
- уважение
- расширение кругозора
- саморазвитие
- возможность увидеть новые пути решения задач

Дает

- знания, умения, компетенции
- помощь, поддержку
- Уверенность, позитив
- обратная связь (фидбэк)
- целеполагание

НАСТАВЛЯЕМЫЙ

- дезадаптированный
- проблемы с успеваемостью
- дезориентированный

Получает

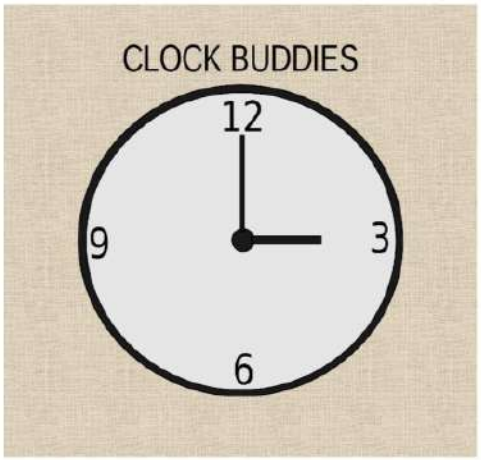
- адаптированный
- появилась дальновидность (понимание будущего)
- с положительным психоэмоциональным состоянием

Как сформировать пару:
- анкетирование
- психологическое тестирование на совместимость работы в паре личные встречи

Режим взаимодействия - внеурочный, дистанционный

КЛОК БАДДИС

«Clock Buddies» или «Друзья по времени»



Участники встречаются для эффективного взаимодействия с другими партнерами не из своей группы в отведенное время

Форма наставничества –

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

Целевая модель реализации программы наставничества

Этапы реализации программы наставничества

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

1 Этап. Подготовка условий для запуска программы наставничества

Задачи этапа

- определить **организацию**, которая будет реализовывать данную программу;
- назначить **куратора** и сформировать **команду** организаторов, контролирующих процесс;
- фиксация **задач, форм** наставничества и ожидаемых **результатов**;
- обеспечить **нормативно-правовое оформление** программы;

Результат

- **Программа и Модель наставничества**
- **Дорожная карта внедрения программы**
- **Рабочая группа по внедрению Модели**
- **Нормативно-правовая база**

2 этап. Формирование базы наставляемых

Задачи этапа

- **Информировать** родителей, педагогов, обучающи о возможностях и целях программы;
- Проводить **мотивационные беседы** с возможным приглашением потенциальных наставников;
- Организовать **сбор данных** о наставляемых по доступным каналам:

Результат

- **Сформирована база наставляемых, с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе**
- **осознанны текущие проблемы и возможности наставничества для их решения**
- **получено согласие на обработку данных**

3 этап. Формирование базы наставников

Главная задача этапа- поиск потенциальных **наставников** для формирования базы.

- **обучающиеся**, мотивированные помочь сверстникам;
- **педагоги**, заинтересованные в тиражировании личного уникального педагогического опыта;
- **родители обучающихся** – участники родительских или управляющих советов с выраженной гражданской позицией.

Результат

Сформирован список наставников, согласно портфолио

4 этап. Отбор и обучение наставников

Задачи этапа

1. Собрать резюме наставников (Чем могу быть полезен? Опыт, интересы, успехи, мотивация, навыки, время на встречи).
2. Проверить всех потенциальных наставников на возможность взаимодействовать с образовательной организацией.
3. Провести собеседование с наставниками, чтобы выяснить их уровень **психологической готовности**.
4. Составить программу обучения с опорой на рекомендации по обучению наставников.
5. Собрать из методологии методические материалы в помощь наставнику (принципы, кодекс, упражнения, задания, кейсы, литература)
6. При необходимости привлечь внешние или внутренние ресурсы для обучения кураторов и наставников.

Важные критерии отбора наставника:

- профессиональный опыт;
- развитые компетенции, сильные стороны;
- развитые навыки коммуникации;
- ресурс времени;
- положительный жизненный, профессиональный опыт;
- соответствие запросам наставляемых;
- активная гражданская позиция;
- мотивация.

Результат

Список наставников

5 этап. Формирование наставнических пар или групп

Задачи этапа

Основные инструменты формирования наставнических пар/групп:

- групповая встреча наставника и наставляемых;
- дистанционное анкетирование и механическая обработка данных.

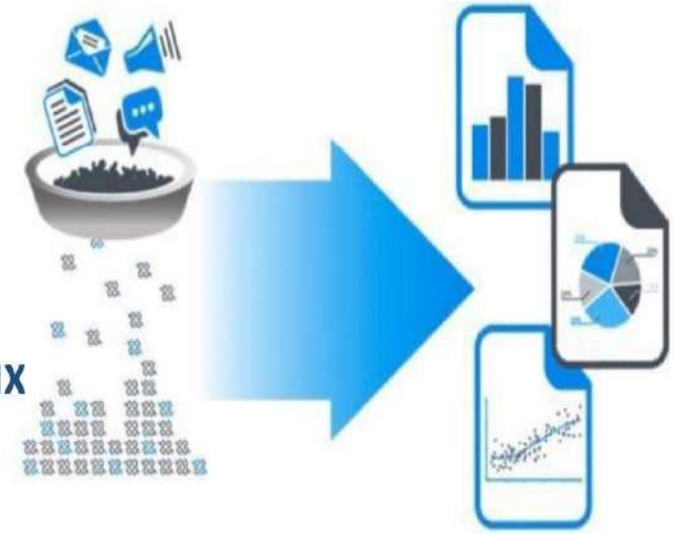
Результат

Наставнические пары, группы

6 этап. Организация работы наставнических пар/групп

Обязательные образовательные процедуры:

- предварительный **анализ сильных сторон** участников;
- определение приоритетных **целей, задач** развития, наставляемого и **общих задач** пары/группы;
- предоставление наставникам **методических рекомендаций**, дополнительных материалов;
- организационный **контроль, сбор обратной связи** и фиксация промежуточных **результатов**.



7 этап. Завершение программы наставничества

Задачи этапа

- представление **результатов работы** конкретной пары/группы
- сбор **обратной связи** от участников
- представление **результатов программы** во всей организации
- выявление и **поощрение лучших** наставников и наставнических пар/групп
- проведение **финального мероприятия** для привлечения внимания СМИ и общественности, поощрения и дополнительной мотивации
- **привлечение СМИ** и иных медиа и партнеров на финальное мероприятие
- представление результатов работы наставнических пар «Истории успеха» **на уровне образовательной организации и на уровне района**
- сбор лучших кейсов работы наставничества и **публикация на сайтах организаций**
- упаковка успешных кейсов для **привлечения наставников и партнеров** в будущий цикл программы

Результат

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

Мониторинг процесса реализации программы наставничества

Цель 1. Оценка качества реализуемой программы наставничества

Цель 2. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учебного заведения и сотрудничающих с ним организаций/индивидов

Задачи

Сбор **обратной связи** от участников и кураторов (метод анкетирования); обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника; **контроль** за процессом наставничества; описание особенностей **взаимодействия** наставника и наставляемого; определение условий **эффективного** наставничества; контроль показателей социального и **профессионального благополучия**; анализ **динамики** качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Ожидаемые результаты реализации целевой модели наставничества для ОО

- создание **сообществ учителей, обучающихся, родителей и благодарных выпускников**, открытых к взаимодействию и изменениям.
- **вовлечение** участников в жизнь образовательной организации;
- бóльшая **открытость школы,** преодоление герметичности образовательного процесса;
- формирование **культуры наставничества,** его ценностей и традиций;
- улучшение **психологического климата** в образовательной организации;
- повышение **социального и профессионального благополучия** внутри образовательного учреждения и сотрудничающего с ними социума;
- появление **дополнительных возможностей и ресурсов** для развития образовательной организации (инвестиции, гранты, эндаумент);
- формирование **устойчивых связей** с бизнесом, местным сообществом и образовательными организациями

Русский
Русская клавиату
Для переключен
WINDOWS+ПРО

Ожидаемые результаты реализации целевой модели наставничества для участников

1. Преодоление професионально-личностных кризисов.
2. Самоопределение, формирование жизненных ориентиров и активной гражданской позиции.
3. Получение представлений о реальном мире, о своих перспективах и способах действия.
4. Повышение мотивации к достижению новых целей.
5. Развитие навыков и качеств личности, необходимых для жизни.

- самостоятельность
- навык интеграции в новые среды
- soft skills (ставить цель, находить ресурсы для реализации, искать команду и работать в ней, коммуницировать, договариваться и т.д.)
- лидерские качества
- метакомпетенции и др.

Легко правильно следовать за тем, кто правильно идет впереди.
Я. А. Коменский

Какие проблемы решит наставничество в общеобразовательной организации ?

- Комплексно: от проблем успеваемости до интеграции в школьное сообщество. Наши дети выпадают из общественной системы, особенно подростки, которым нужна сильная привязка, доверие, комфортное самоощущение.
- Наставник-ровесник поможет им и влиться в коллектив, и подтянуть учебу, и найти себя. Это и клуб по интересам, и друг с определенной субординацией, и мотиватор и человек, в чей реальный опыт успеха веришь (в отличие от блогеров на YouTube, которые никак не могут доказать свой успех).

«Настоящий учитель тот, кто может спуститься с вершины своего знания до незнания ученика и, взяв его за руку, снова совершить восхождение».

Ш. Амонашвили