

«Наставничество как система условий и ресурсов поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся»

... научиться учиться, научиться жить, научиться жить вместе, научиться ответственности...



Современная система образования меняется, так как должна реагировать на внешние вызовы – в первую очередь, вызовы экономические и социальные



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»

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, что к 2024 году не менее 70% обучающихся педагогических работников общеобразовательных организаций будут **вовлечены** в различные формы наставничества и сопровождения.

ИСТОРИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

- Форма взаимоотношений между учителем и учеником существовала уже в первобытном обществе в виде обряда инициации - именнаяречения. Для подготовки к этому обряду выделялись специальные наставники, которые обучали молодых людей определенным ритуальным правилам и умениям.
- С разделением труда длительное время наставничество существовало в форме профессионального обучения - подмастерья (мастер - ученик). **Наставничество в широком смысле присуще всем формам обучения и системам образования.**
- В отечественной практике получило развитие массовое движение наставничества в системе профессионально-технического образования и производственного обучения (с конца 50-х гг.). осуществлялось как шефство опытных передовых работников над учащимися и молодыми рабочими, пришедшими в трудовой коллектив. В обязанности наставника входило не только обучение молодого человека специальности, но его политическое и нравственное воспитание.



ИСТОРИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

- В СССР на предприятиях также было наставничество. Помогать молодому специалисту стать хорошим мастером – это честь для наставника, его прямая обязанность.
- **Во-первых**, самому наставляемому **нужна** не только профессиональная подготовка, но и **структурная, коммуникационная, ценностная**, иначе он не сможет реализоваться в коллективе!
- **Во-вторых**, сам наставник не хочет помогать кому-то просто так, и ему нужна мотивация.
- Один из вариантов – участие в чем-то реально глобальном и полезном, как Нацпроект, получение признания на разных площадках, даже тиражирование собственной успешной практики с этим конкретным школьником и студентом. Личный бренд и признание!



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).



МЕТОДОЛОГИЯ (ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ) НАСТАВНИЧЕСТВА

распоряжение министерства Просвещения
российской Федерации 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»



НАСТАВНИЧЕСТВО

РАБОТА В ОБЕ СТОРОНЫ

Взаимообогащение как мотивация

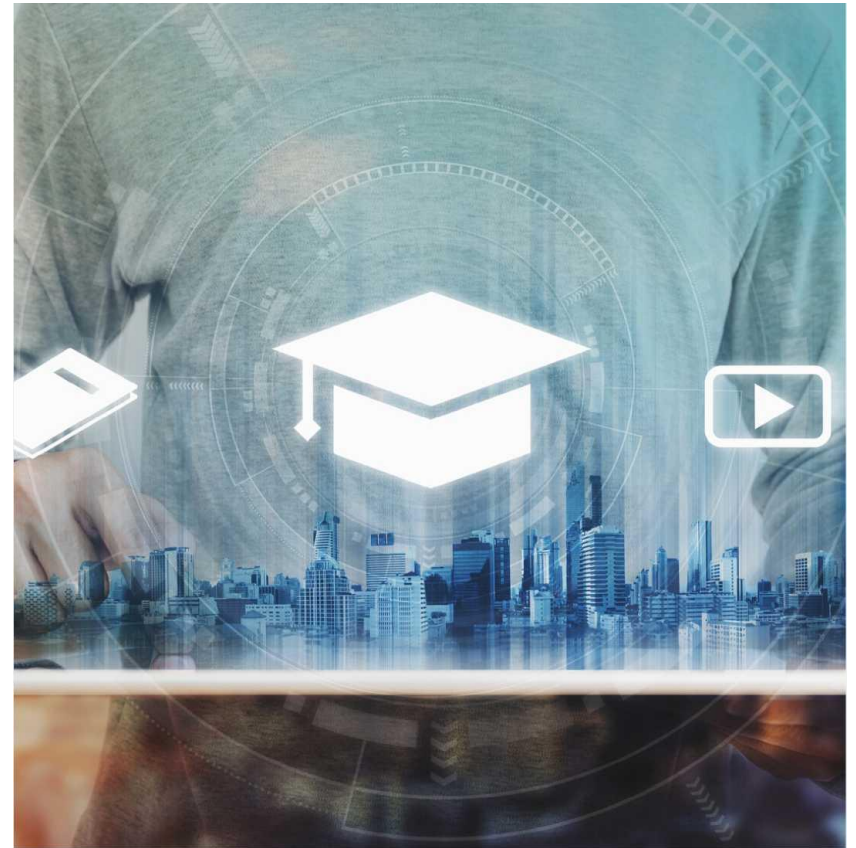
Наставничество — это универсальная **технология передачи** личного, жизненного и профессионального опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на **доверии и партнерстве**.



ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА -

система условия,
ресурсов и процессов,
необходимых для
реализации процесса
наставничества и
достижения
поставленной цели в
образовательных
организациях

Понятная структура для интеграции
в любую образовательную
организацию



Почему есть запрос на целевую модель 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

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

ЦЕЛЬ

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



ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

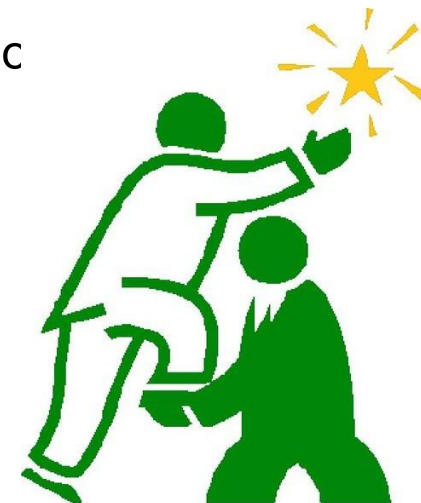
ЗАДАЧИ

Создать новую, плодотворную развивающе-поддерживающую среду:

Сформировать открытое сообщество, где выстроены доверительные и партнерские отношения, как внутри образовательной организации, так и с социумом.

Создать канал обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом каждого участника.

Предоставить каждому участнику ресурсы и возможности для осознанного развития и приобретения необходимых навыков XXI века для профессиональной и личной самореализации



ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

создание сообществ учителей, обучающихся, родителей и благодарных выпускников, открытых к взаимодействию и изменениям.

вовлечение участников в жизнь образовательной организации;

большая 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 с другими образовательными организациями



ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЛЯ УЧАСТНИКОВ

Преодоление профессионально-личностных кризисов.

Самоопределение, формирование жизненных ориентиров и активной гражданской позиции.

Получение представлений о реальном мире, о своих перспективах и способах действия.

Повышение мотивации к достижению новых целей.

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.



ОСНОВНЫЕ ЗАПРОСЫ ОТ ОРГАНИЗАЦИЙ

- Что нужно для запуска программы наставничества?
- Кто может быть наставником?
- Чему обучать наставников?
- Как мотивировать учеников и взрослых участвовать в программе?
- Как представить результаты деятельности и оценить их?

5 ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ РАЗНЫХ ЗАДАЧ И РОЛЕЙ



Ученик-ученик



Учитель-учитель



Студент-ученик



Работодатель-
ученик



Работодатель-
студент

УЧЕНИК-УЧЕНИК

ЦЕЛИ

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

РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ

взаимодействие **«успевающий - неуспевающий»**, классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

взаимодействие **«лидер - пассивный»**, психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

взаимодействие **«равный - равному»**, в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

-



УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ

ЦЕЛИ

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.

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.).



СТУДЕНТ-УЧЕНИК

ЦЕЛИ

Успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ

взаимодействие **«успевающий - неуспевающий»**, классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины; взаимодействие **«лидер - равнодушный»**, психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество; взаимодействие **«равный - другому»**, в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;

взаимодействие **«куратор - автор проекта»**, совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый - на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя



РАБОТОДАТЕЛЬ-УЧЕНИК

ЦЕЛИ

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

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-СТУДЕНТ

ЦЕЛИ

Получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ

взаимодействие **«активный профессионал - равнодушный потребитель»**, мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;

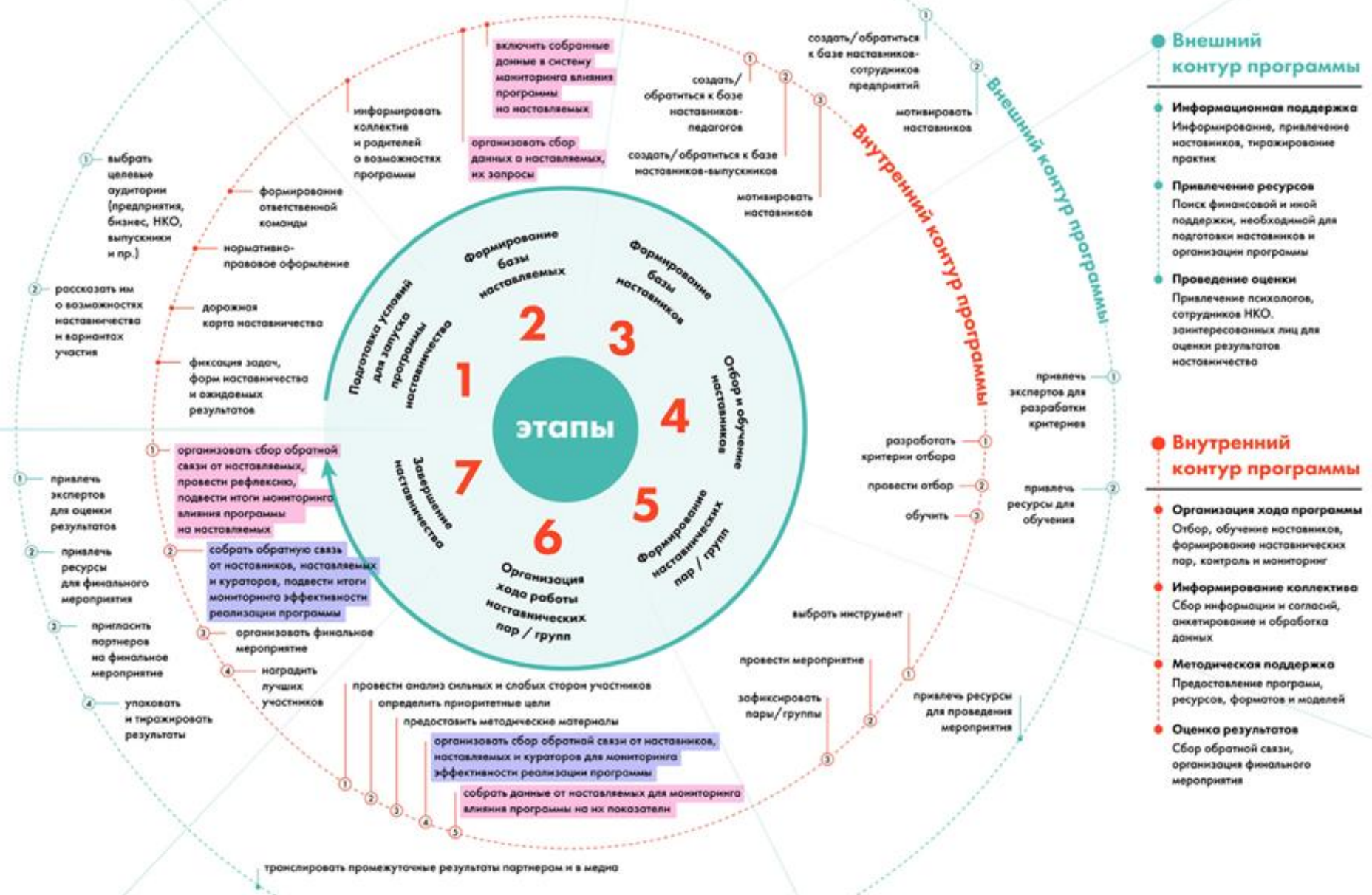
взаимодействие **«успешный профессионал - студент, выбирающий профессию»** - краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы;

взаимодействие **«коллега - будущий коллега»** - совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель / продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;

взаимодействие **«работодатель - будущий сотрудник»** - профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.



Схема целевой модели этапов реализации программы наставничества в образовательной организации



Внешний контур программы

- Информационная поддержка**
Информирование, привлечение наставников, тиражирование практик
- Привлечение ресурсов**
Поиск финансовой и иной поддержки, необходимой для подготовки наставников и организации программы
- Проведение оценки**
Привлечение психологов, сотрудников НКО, заинтересованных лиц для оценки результатов наставничества

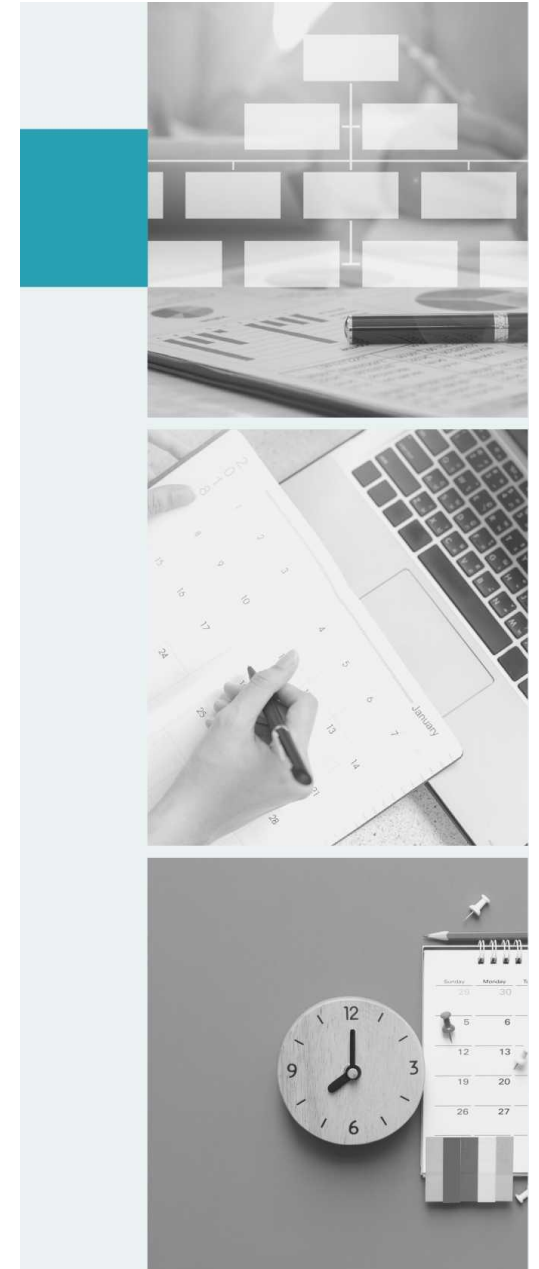
Внутренний контур программы

- Организация хода программы**
Отбор, обучение наставников, формирование наставнических пар, контроль и мониторинг
- Информирование коллектива**
Сбор информации и согласий, анкетирование и обработка данных
- Методическая поддержка**
Предоставление программы, ресурсов, форматов и моделей
- Оценка результатов**
Сбор обратной связи, организация финального мероприятия

Этапы реализации целевой модели

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

- Информировать о запуске программы в организации, о ее принципах, ценностях, возможностях и результатах
- Создать рабочую группу, назначить координатора группы, членов группы и кураторов
- Создать дорожную карту внедрения программы и определить необходимые для ее реализации - внешние и внутренние ресурсы



СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ВНЕДРЕНИЕМ ПРОГРАММЫ "ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА"

23



Руководитель образовательной организации

Координатор программы и рабочая группа внедрения программы
(педагоги, завучи, психологи, соцработники)

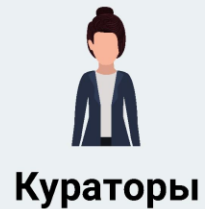
Наставники

Околошкольное сообщество

- родители
- выпускники
- сотрудники
- студенты

Местное сообщество

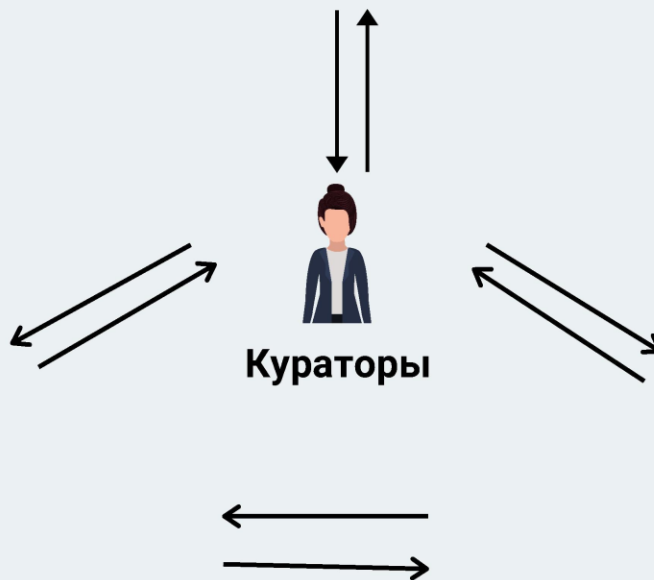
- представители предприятий
- общественные организации



Кураторы

Наставляемые

- Учащиеся
- Педагоги
- Студенты



Этап 2. Формирование базы наставляемых

ЗАДАЧИ ЭТАПА:

Провести встречу (в современном формате) для потенциальных наставляемых, чтобы ознакомить их с ценностями, возможностями наставнических отношений и сформировать у них запрос на наставничество с упором на личное желание.

Собрать информацию о запросах потенциальных наставляемых (на основе опросов, анкет, личных дел и др.).

Получить согласие на обработку данных.



Этап 3. Формирование базы наставников

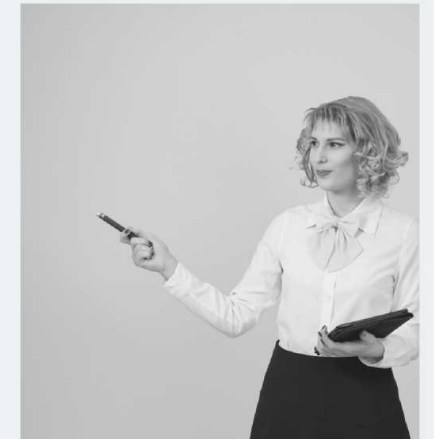
ЗАДАЧИ ЭТАПА:

Сформировать базу потенциальных наставников из числа школьного и околошкольного сообщества: выпускников, педагогов, родителей.

Сформировать базу потенциальных наставников из числа других заинтересованных лиц местного сообщества: сотрудников и руководителей региональных предприятий.

Провести встречу с потенциальными наставниками, ознакомить их с ценностями и возможностями наставничества.

Собрать запрос (желание) быть наставником.



Этап 4. Отбор и обучение наставников

ЗАДАЧИ ЭТАПА

Собрать резюме наставников (Чем могу быть полезен? Опыт, интересы, успехи, мотивация, навыки, время на встречи).

Проверить всех потенциальных наставников на возможность взаимодействовать с образовательной организацией.

Провести собеседование с наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности.

Составить программу обучения с опорой на рекомендации по обучению наставников.

Собрать из методологии методические материалы в помощь наставнику (принципы, кодекс, упражнения, задания, кейсы, литература)

При необходимости привлечь внешние или внутренние ресурсы для обучения кураторов и наставников.



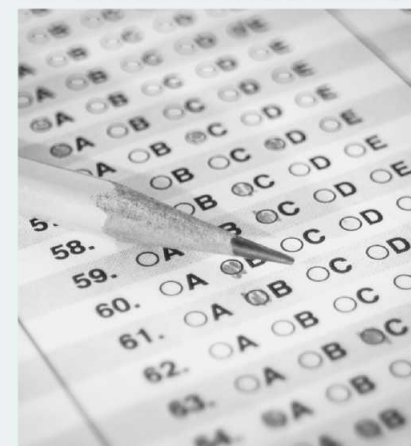
Этап 5. Формирование наставнических пар/групп

ЗАДАЧИ ЭТАПА

групповая встреча с индивидуальным выбором наставляемого и последующим (не)согласием наставника

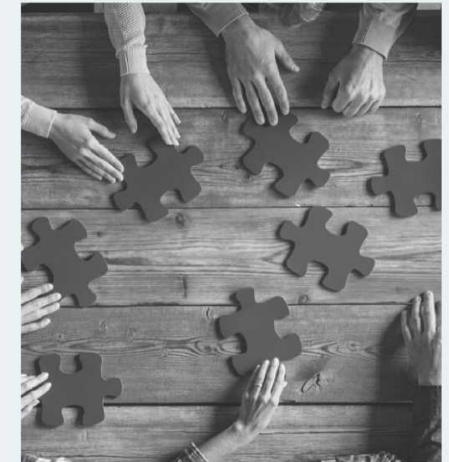
дистанционное анкетирование и обработка данных с выявлением совпадений интересов и пересечений возможностей/запросов

индивидуальные встречи наставляемого и наставника



Этапы 6. Организация работы наставнических пар/групп

- Цикл наставнической работы
- Знакомство наставника и наставляемого
- Первая рабочая встреча ("пробное решение задачи").
- Составление дорожной карты развития наставляемого (цель, ожидаемые результаты, действия).
- Рабочие встречи, обратная связь. Итоговая встреча. Награждение. Упаковка результатов.



Этап 6. Организация работы наставнических пар/групп

- Задачи куратора наставнических пар:
- организационной контроль
- сбор обратной связи
- фиксация промежуточных результатов
- коррекция работы наставника по результатам встреч и обратной связи



Этап 7. Завершение 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

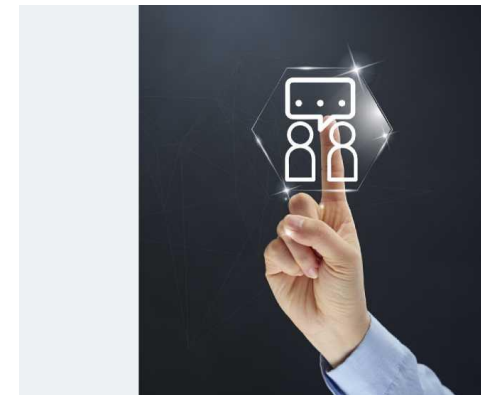
проведение финального мероприятия для привлечения внимания СМИ и общественности, поощрения и дополнительной мотивации

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





Спасибо за внимание !