

МЕТОДОЛОГИЯ (ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ) НАСТАВНИЧЕСТВА

Формальное образование

Образование которое дается в образовательных учреждениях (школы,университеты). Строго Регламентируется и по итогам освоения выдается документ государственного образца

Неформальное образование

Учебная деятельность, которая может осуществляться как внутри образовательных организаций так и вне ее. В неформальном образовании не предусматривается аттестация, содержание занятий адаптировано под конкретные запросы учащихся.

Информальное образование

Виды учебной деятельности, не попадающие под определения формального и неформального образования. Знания, которые получают в социуме.

Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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"

РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР НАСТАВНИЧЕСТВА

(ГБУДО «Республиканский детско-юношеский центр»)





Муниципальные центры наставничества

РМЦ

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

РАБОТА В ОБЕ СТОРОНЫ

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА -

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



Понятная структура для интеграции в любую образовательную организацию

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

Повышение эффективности системы образования Российской Федерации через:

- улучшение показателей конкретной образовательной организации в образовательной, культурной, спортивной и других сферах,
- подготовку выпускника средней и старшей школ к самостоятельной жизни и успешному трудоустройству в мире нестабильности и неопределенности,
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого учащегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории,
- создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров,
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

ЗАДАЧИ

1. **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** для каждого участника.

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

Что мы получаем?

Организация:

- Создание сообществ педагогов, родителей, выпускников учреждений;
- Вовлечение учащихся в жизнь образовательной организации;
- Открытость образовательных организаций;
- Сетевое взаимодействие.

Участники:

- Преодоление профессиональных личностных кризисов;
- Развитие таких Soft skils – компетенций как:
- Командная работа, самостоятельность, коммуникативность, креативное мышление, умение договариваться)
- Развитие лидерских качеств

5 ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

ДЛЯ РАЗНЫХ ЗАДАЧ И РОЛЕЙ



Ученик-ученик



Учитель-учитель



Студент-ученик



Работодатель-ученик



Работодатель-студент



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



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 навыки.

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



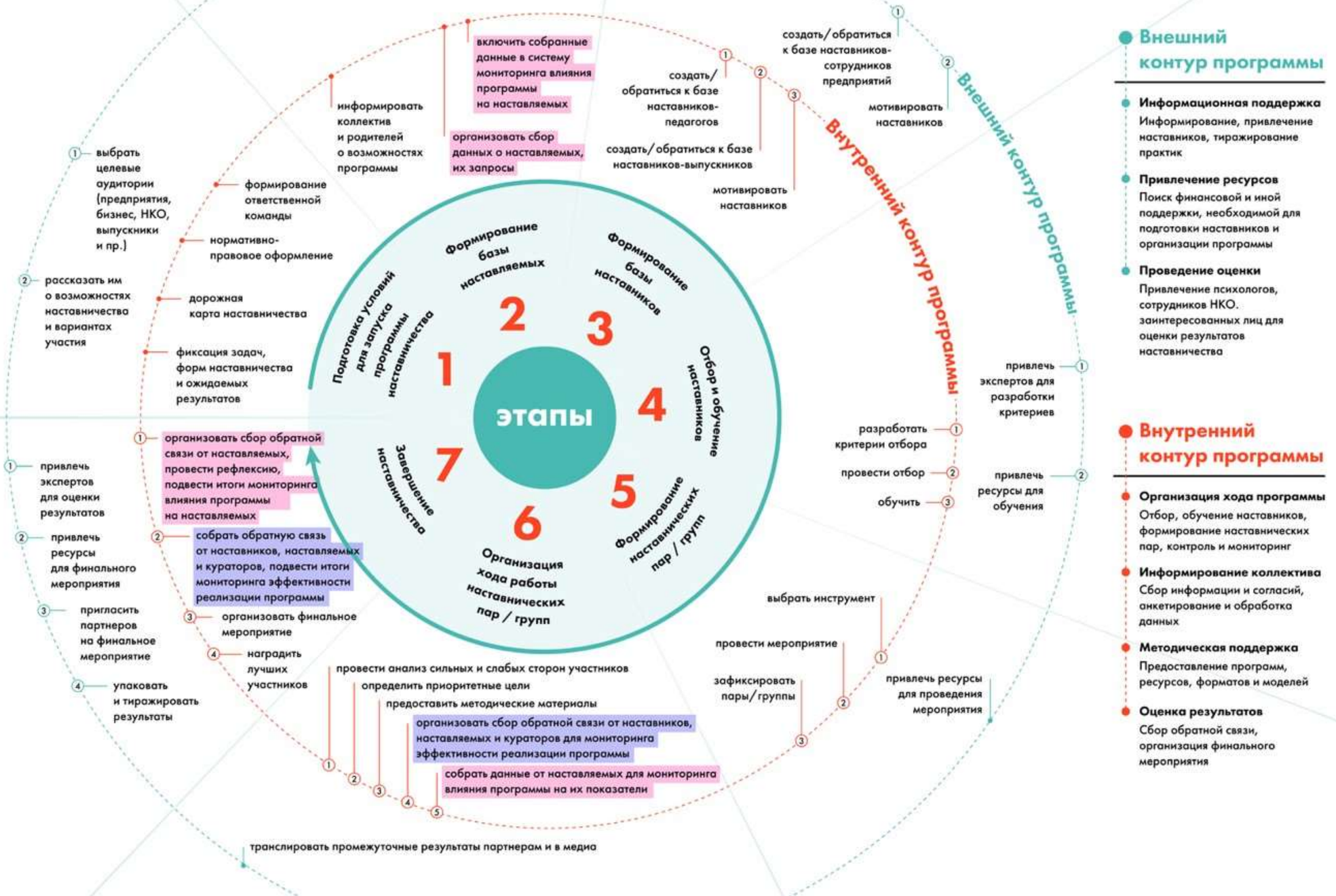
ЦЕЛИ

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

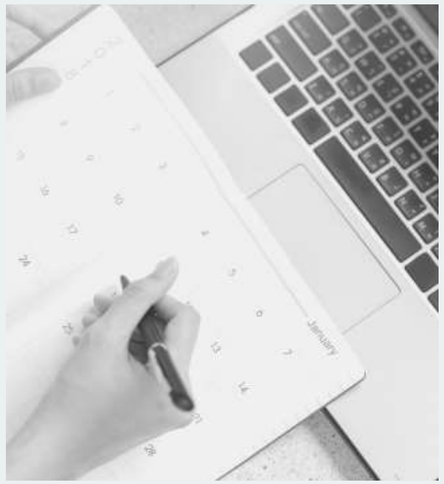
Информирование коллектива
Сбор информации и согласий, анкетирование и обработка данных

Методическая поддержка
Предоставление программ, ресурсов, форматов и моделей

Оценка результатов
Сбор обратной связи, организация финального мероприятия

Этапы реализации целевой модели







Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

РЕЗУЛЬТАТЫ ЭТАПА

- Создана **рабочая группа** – команда единомышленников, которые будут внедрять программу «Целевая модель наставничества» в образовательной организации
- Наличие **нормативно-правовой базы** для внедрения программы
- Разработана **дорожная карта внедрения** программы в организации

ЗАДАЧИ ЭТАПА:

- 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"



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

РЕЗУЛЬТАТЫ 2 ЭТАПА

- составлен **список наставляемых**, которые выразили добровольное желание принять участие в программе
- осознаны текущие **проблемы** и возможности наставничества для их решения
- сформирован собственный **запрос** на наставничество

ЗАДАЧИ ЭТАПА:

- Провести встречу (в современном формате) для потенциальных наставляемых, чтобы **ознакомить** их с ценностями, возможностями наставнических отношений и с**формировать** 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.





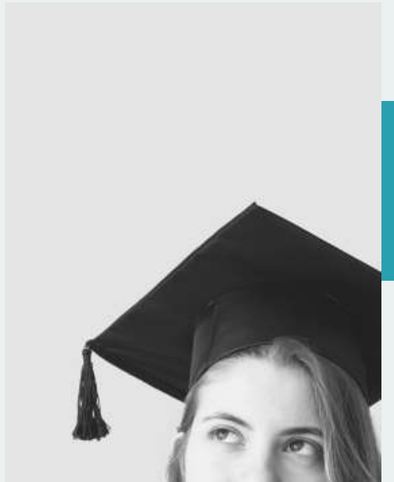
Этап 3. Формирование базы наставников

РЕЗУЛЬТАТЫ ЭТАПА

Сформированный список наставников согласно профилю













ЗАДАЧИ ЭТАПА:

- Сформировать базу потенциальных наставников изчисла 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







РЕЗУЛЬТАТ ЭТАПА

Список отобранных и обученных наставников, добровольно желающих участвовать в процессе наставничества, и обладающих необходимыми для этого качествами и знаниями.







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.

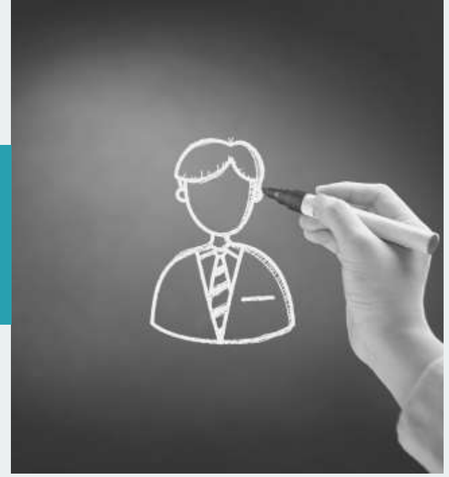
ЧАСТЬ 1. ОБУЧЕНИЕ ТЕХНОЛОГИЯМ ЭФФЕКТИВНОГО ОБЩЕНИЯ И МОТИВАЦИИ НА ОСНОВЕ ПРИНЦИПОВ ДОВЕРИЯ:

- Техники активного слушания, позиции в общении
- Технология проведения развивающих бесед с целью создания индивидуального плана развития наставляемых
- Технология вовлечения и управления мотивацией наставляемых
- Технология выстраивания границ в отношениях

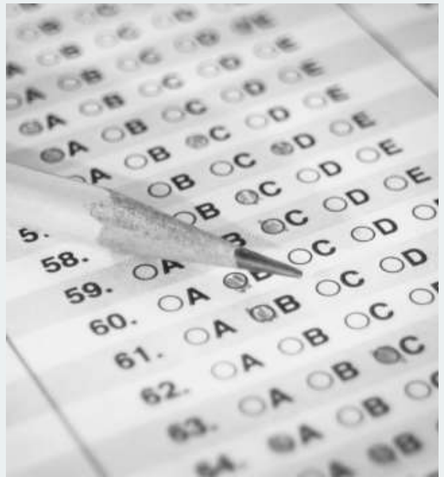
ЧАСТЬ 2. ОБУЧЕНИЕ ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ РАБОТЫ И ЭТАПАМ НАСТАВНИЧЕСКОГО ЦИКЛА:

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

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп

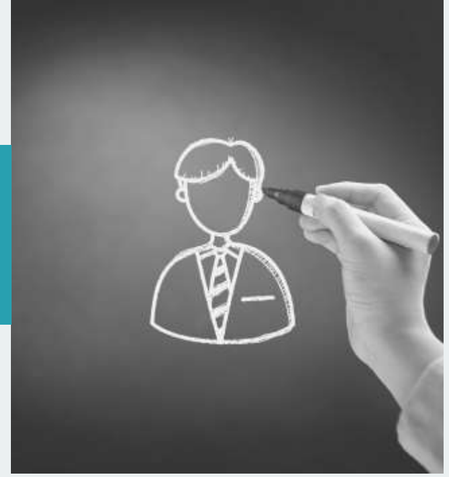




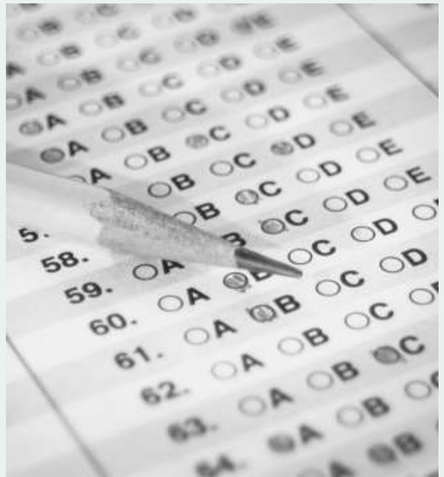


РЕЗУЛЬТАТЫ 5 ЭТАПА

Список сформированных наставнических пар, **желающих** работать вместе.







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 ("химия")







Этапы 6. Организация работы наставнических пар/групп

Цикл наставнической работы

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







Этапы 6. Организация работы наставнических пар/групп

Задачи куратора наставнических пар:

- организационной **контроль**
- сбор **обратной** связи
- фиксация промежуточных **результатов**
- **коррекция** работы наставника по результатом встреч и обратной связи

Этап 7. Завершение наставничества

РЕЗУЛЬТАТЫ ЭТАПА

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











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 будущий цикл программы

МОТИВАЦИЯ НАСТАВНИКОВ

КОНЦЕПЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА НЕ ДОПУСКАЕТ РЕГУЛЯРНОЙ ФИНАНСОВОЙ МОТИВАЦИИ

СТАТУС НА ФЕДЕРАЛЬНОМ УРОВНЕ

Поддержка системы наставничества на общественном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как **почетная миссия.**

КОНКУРСЫ И ПРЕМИИ

Выдвижение самых результативных наставников на **ежегодную премию** для лучшего наставника региона/города/организации. Общественное признание и уважение. Возможные льготы.

ИЕРАРХИЯ НАСТАВНИКОВ

Геймифицированная иерархия наставников: уровни, достижения, рейтинги. Повышение лояльности к программе и вовлечение в нее молодых кадров.

Контакты

Шамаева Хутмат Вахитовна

8(965)968-09-63

Усманова Заира Геннадьевна

+7(928) 536-25-01

Мустафинов Мансур Магомед-Хусейнович