

КАК РАЗРАБОТАТЬ ПРОГРАММУ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ?

Сафронова С.Н., ректор БУ ДПО РА
«ИПКиППРО РА», к.п.н.

Нормативно-правовая база



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ)

РАСПОРЯЖЕНИЕ

« 25 » декабря 2019 г.

№ Р-145

Москва

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

2. Термины и определения

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.

Наставник-наставляемый

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?

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.

Положение о программе наставничества

Положение о программе наставничества в образовательной организации является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества, определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества.

Типовое положение о программе наставничества может включать в себя:

- выбранные формы программ наставничества;
- права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей наставляемых в случае, если участник программы несовершеннолетний;
- требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе;
- процедуры отбора и обучения наставников;
- ответственные за отбор и обучение наставников лица;
- процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого / наставляемых;

Типовое положение о программе наставничества может включать в себя:

- процесс закрепления наставнических пар;
- формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества;
- формы и условия поощрения наставника;
- критерии эффективности работы наставника;
- условия публикации результатов программы наставничества на сайте образовательной организации и организаций-партнеров;

Типовое положение о программе наставничества может включать в себя:

- форма соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний, о безусловном выполнении обязательств;
- формы сбора согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.

Формы наставничества

- «ученик – ученик»;
- «учитель – учитель»;
- «студент – ученик»;
- «работодатель – ученик»;
- «работодатель – студент».

Ученик – ученик



Рис. 1. Графическое представление реализации программы наставничества по форме «ученик – ученик».

Учитель – учитель

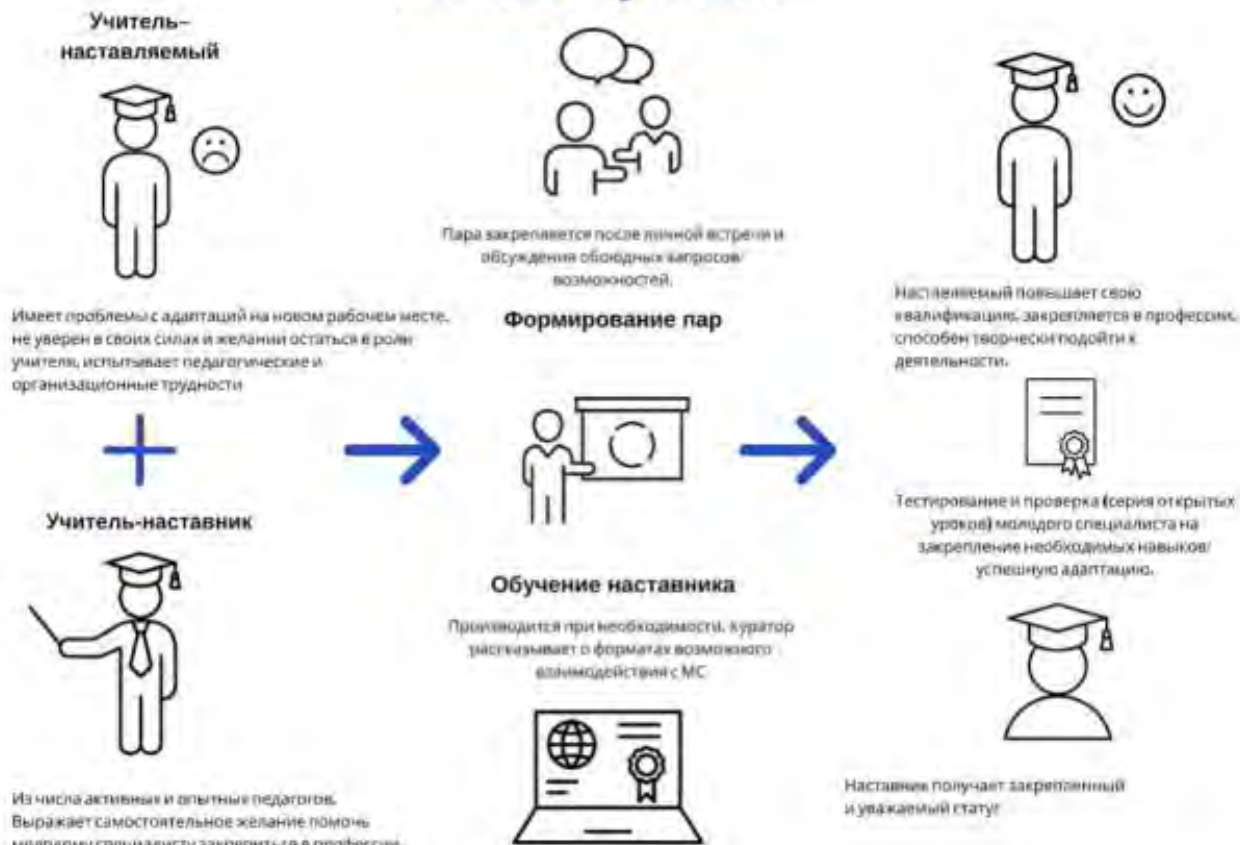


Рис. 2. Графическое представление реализации программы наставничества по форме «учитель – учитель».



Рис. 3. Графическое представление реализации программы наставничества по форме «студент – ученик».



Рис. 4. Графическое представление реализации программы наставничества по форме «работодатель – ученик».

Работодатель - студент



Рис. 5. Графическое представление реализации программы наставничества по форме «работодатель – ученик».

1. ПРОБЛЕМА

Опишите проблемную ситуацию в муниципалитете /городе/селе/организации, которую поможет решить программа по наставничеству.

Наставничество

Сотрудничество наставника и обучающегося, когда наставник обеспечивает непрерывную, беспристрастную обратную связь и периодически проверяет уровень исполнения работы наставляемых.



Проблемы

- низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

Проблемы (обучающиеся)

- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;
- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых обучающихся;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Проблемы (дети с ОВЗ)

- невключенность обучающихся с ОВЗ в образовательный процесс в силу психоэмоциональных и физических затруднений, общая отстраненность, низкая мотивация к обучению;
- коммуникационные проблемы, возникающие вследствие непринятия ребенка коллективом.

Проблемы (студенты)

- низкая мотивацию к учебе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения;
- низкая информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального развития;
- трудности, связанные с невозможностью эффективно совмещать получение образования и рабочую деятельность по специальности;
- низкий уровень общей культуры, неразвитость метакомпетенций, отсутствие или неразвитость навыков целеполагания, планирования и самореализации, пессимистичные ожидания от будущего и самого общества...

Проблемы (профдефициты педагогов,
руководителей)

?

Примеры

- (высокий?) процент молодых учителей имеют низкие результаты по итогам оценочных процедур (ЕГЭ, ОГЭ, ВПР);
-(высокий?) процент учителей не владеют (деятельностными технологиями обучения, ИКТ-технологиями...);
-(высокий?) процент детей не мотивированы к обучению и имеют низкие результаты;
- (высокий) процент (какой?) выпускников уезжают из региона и не возвращаются во окончании ВУЗов.
- (высокий) процент (какой?) молодых людей поступают в СПО или ВУЗ и после первого/второго курса бросают учебу.
- (низкий) процент (какой?) выпускников педагогических вузов и колледжей идут работы в школу.
- (высокий?) процент молодых учителей уходят из школы и колледжей после первых двух лет работы в школе.

2.ЦЕЛЬ

Сформулируйте основную цель вашей программы по наставничеству. Ответьте на вопрос: чего вы хотите?

Для чего нужен наставник?

Инструмент вроде один и процесс похож



а результаты разные...



Для формулирования цели используйте SMART:

- **S – Specific** Конкретность и ясность

Вопросы: что именно мы хотим достичь/улучшить/изменить? Наша ли это цель?

- **M – Measurable** Измеримость

Здесь нужно обозначить число. Числовое определение, количество в абсолютном или процентном виде.

- **A – Achievable** Достижимость

Вопросы: Сможем ли мы достичь эту цель по SMART? Не слишком ли она сложная или лёгкая?

- **R – Relevant** Важность

Вопросы: Для чего нам нужен этот результат? Мы это делаем для того, чтобы что? Не противоречит ли эта цель другим задачам?

- **T – Time bound** Определённость по срокам

Вопросы: Сколько времени нам нужно для того, чтобы прийти к успеху? Когда должен быть получен запланированный результат?

Пример цели по SMART:

Увеличить количество молодых учителей, остающихся работать после первых двух лет работы на территории региона/города/школы к концу года (срок) на 25 %.

3. ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ

Кому нужна эта программа?

Например, молодые специалист



НАСТАВНИЧЕСТВО
ЭСТАФЕТА ЗНАНИЙ
И ОПЫТА

**НАСТАВНИЧЕСТВО:
ЭСТАФЕТА ЗНАНИЙ И ОПЫТА**

4. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОГРАММЫ

Как вы поймете, что цель ваша достигнута?

Например,

- **количественные результаты:**

- количество (процент) того, что заложено в цель (учителей, оставшихся работать в школе после первых двух лет);
- количество обученных наставников;
- количество сертифицированных кураторов;
- количество организаций, которые вошли в программу;
- количество наставнических пар/групп;
- количество мероприятий по наставничеству;
- количество желающих участвовать в конкурсе «Наставник года» или «Куратор года»;
- количество людей, желающих присоединиться к команде наставников или кураторов.

- **качественные результаты:**

- рост удовлетворенности и желания продолжать работать у молодых учителей

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОГРАММЫ

- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОГРАММЫ

- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

5.РЕАЛИЗАТОРЫ ПРОГРАММЫ

Кто будет реализовывать программу?

Какой вы видите структуру взаимодействия в процессе наставничества?

Кто будет соорганизатором реализации программы?

6. РЕСУРСЫ

Какие ресурсы есть и
нужны для работы этой
структуры?

7. НОРМАТИВНАЯ БАЗА

- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р.
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

7. НОРМАТИВНАЯ БАЗА

Приказ МОН № 557 от 30 июня 2020 года «О внедрении целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, расположенных на территории Республики Алтай».

2 этап

- **Разработка дорожной карты программы наставничества.**
- **Задание для групп.**
- **Распределение этапов реализации программы по наставничеству по срокам.**

Обязательные мероприятия для дорожной карты

- Создать структуру (центр, отдел), которая отвечает за наставничество.
- Создать программу по наставничеству, которая будет решать проблему в школе или муниципалитете

Обязательные мероприятия для дорожной карты

Создать школьную (муниципальную) агрегированную базу кураторов, наставников и наставляемых

Обязательные мероприятия для дорожной карты

Запустить наставнические инициативы
в ОО, муниципалитете, регионе

Обязательные мероприятия для дорожной карты

Обучить наставников и кураторов:

- технологиям общения и мотивации;
- технологиям наставнической работы и этапам наставнического цикла.

Обязательные мероприятия для дорожной карты

- Мониторинг результатов программы
- Сертификация кураторов

Обязательные мероприятия для дорожной карты

Празднование результатов (награждение наставников,
создание библиотеки кейсовых практик)

3. Примерная форма дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации

| Мероприятие | Сроки | Ответственные |
|--|-------|---------------|
| Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества | | |
| Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества | | |
| Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества | | |
| Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества | | |
| Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы | | |
| Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников | | |
| Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых | | |
| Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества | | |
| Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников | | |

| | | |
|--|--|--|
| Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных | | |
| Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников | | |
| Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников | | |
| Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога) | | |
| Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников | | |
| Обучение наставников | | |
| Организация групповой встречи наставников и наставляемых | | |
| Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи | | |
| Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары | | |
| Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации | | |
| Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого | | |
| Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого | | |
| Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым | | |

| | | |
|---|--|--|
| Регулярные встречи наставника и наставляемого | | |
| Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества | | |
| Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого | | |
| Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых | | |
| Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества | | |
| Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций | | |
| Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников | | |
| Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества | | |
| Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников | | |
| Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы | | |
| Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров | | |
| Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых | | |