

 корпорация
российский
учебник

 LESTA

МЕНТОРИ

Инициатива
Рыбаков Фонда

«Презентация методологии наставничества в контексте Национального проекта "Образование"»

**МЕТОДОЛОГИЯ
(ЦЕЛЕВАЯ
МОДЕЛЬ)
НАСТАВНИЧЕСТВА**



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 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

Создание развивающе-поддерживающей среды в образовательной организации на основе партнерства и доверия между всеми участниками образовательных отношений: детей, педагогов, родителей и внешними представителями социума **для самоопределения, личной и профессиональной самореализации каждого.**

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

ЗАДАЧИ

1. Сформировать **открытое сообщество**, где выстроены доверительные и партнерские отношения, как внутри образовательной организации, так и с социумом.
2. Создать **канал обмена** личностным, жизненным и профессиональным **опытом** для каждого участника.
3. **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 **сообщества учителей, обучающихся, родителей и благодарных выпускников**, открытых к взаимодействию и изменениям.
- 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 с другими образовательными организациями

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЛЯ УЧАСТНИКОВ

1. Преодоление профессионально-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.

СОСТАВ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Общие положения

- Концептуальное обоснование
- Цели и задачи
- Планируемые результаты
- Требования к участникам
- Требования к структуре

5 форм наставничества

7 этапов реализации

Показатели эффективности

Рекомендуемые целевые показатели

Приложение 1. Анализ лучших мировых практик

Приложение 2. Перечень программ дополнительного профессионального образования

Приложение 3. Методичка куратора

- Программные материалы
- Схема обучения
- Набор типовых документов
- Кейсы по 5 формам

Приложение 4. Материалы для проведения мониторинга

5 ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

ДЛЯ РАЗНЫХ ЗАДАЧ И РОЛЕЙ



Ученик-ученик



Учитель-учитель



Студент-ученик



Работодатель-
ученик



Работодатель-
студент

В КАЖДОЙ ФОРМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА
ОСНОВНЫМ
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕМ
ЯВЛЯЕТСЯ ПОЗИЦИЯ

РАВНЫЙ – РАВНОМУ
(ГОРИЗОНТАЛЬНАЯ РАБОТА, ОБМЕН ОПЫТОМ)



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

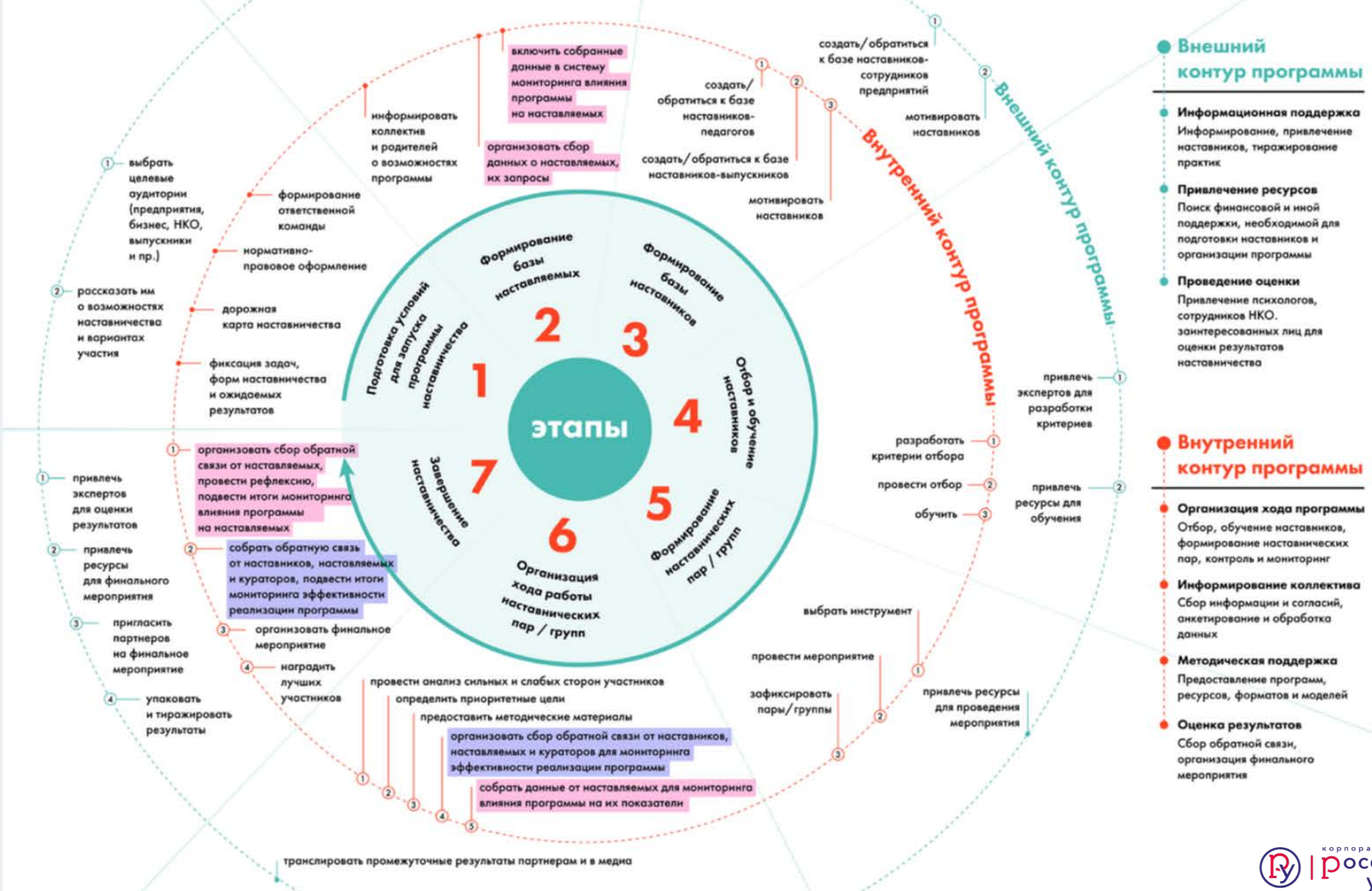
Получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

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 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

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

СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ВНЕДРЕНИЕМ ПРОГРАММЫ "ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА"



Руководитель образовательной организации

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

Наставники

Околошкольное сообщество

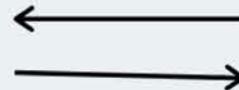
- родители
- выпускники
- сотрудники
- студенты

Местное сообщество

- представители предприятий
- общественные организации



Кураторы



Наставляемые

- Учащиеся
- Педагоги
- Студенты





Этап 2. Формирование базы наставляемых



РЕЗУЛЬТАТЫ 2 ЭТАПА

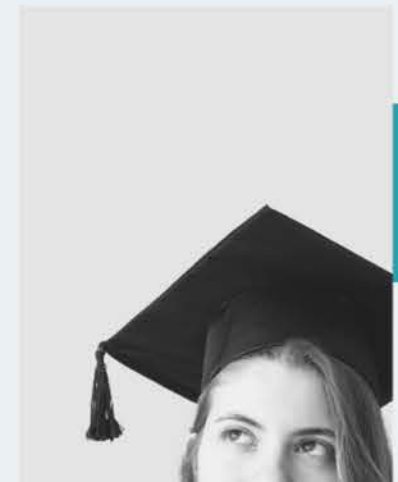
- составлен **список наставляемых**, которые выразили добровольное желание принять участие в программе
- осознаны текущие **проблемы** и возможности наставничества для их решения
- сформирован собственный **запрос** на наставничество



Этап 3. Формирование базы наставников

РЕЗУЛЬТАТЫ ЭТАПА

Сформированный список наставников согласно профилю





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.



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.





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.



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



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.

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)



Устойчивая тенденция

ЧАСТИ МОНИТОРИНГА

ПЕРВАЯ

КАЧЕСТВО
РЕАЛИЗАЦИИ
ПРОГРАММ

ВТОРАЯ

МОТИВАЦИОННО-
ЛИЧНОСТНЫЙ,
КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ,
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ
РОСТ УЧАСТНИКОВ
И ПОЛОЖИТЕЛЬНАЯ
ДИНАМИКА
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
РЕЗУЛЬТАТОВ



АПРОБАЦИЯ

Участники исследования

Обучающиеся школ в возрасте от 11 до 18 лет, педагоги общеобразовательных школ и работодатели, которые дали согласие на проведение исследования.

Регионы-участники:

- Республика Северная Осетия-Алания
- Красноярский край
- Чувашская Республика-Чувашия
- Брянская область
- Приморский край

Всего участников – 888 человек

Взрослых (учителя и работодатели) – 272

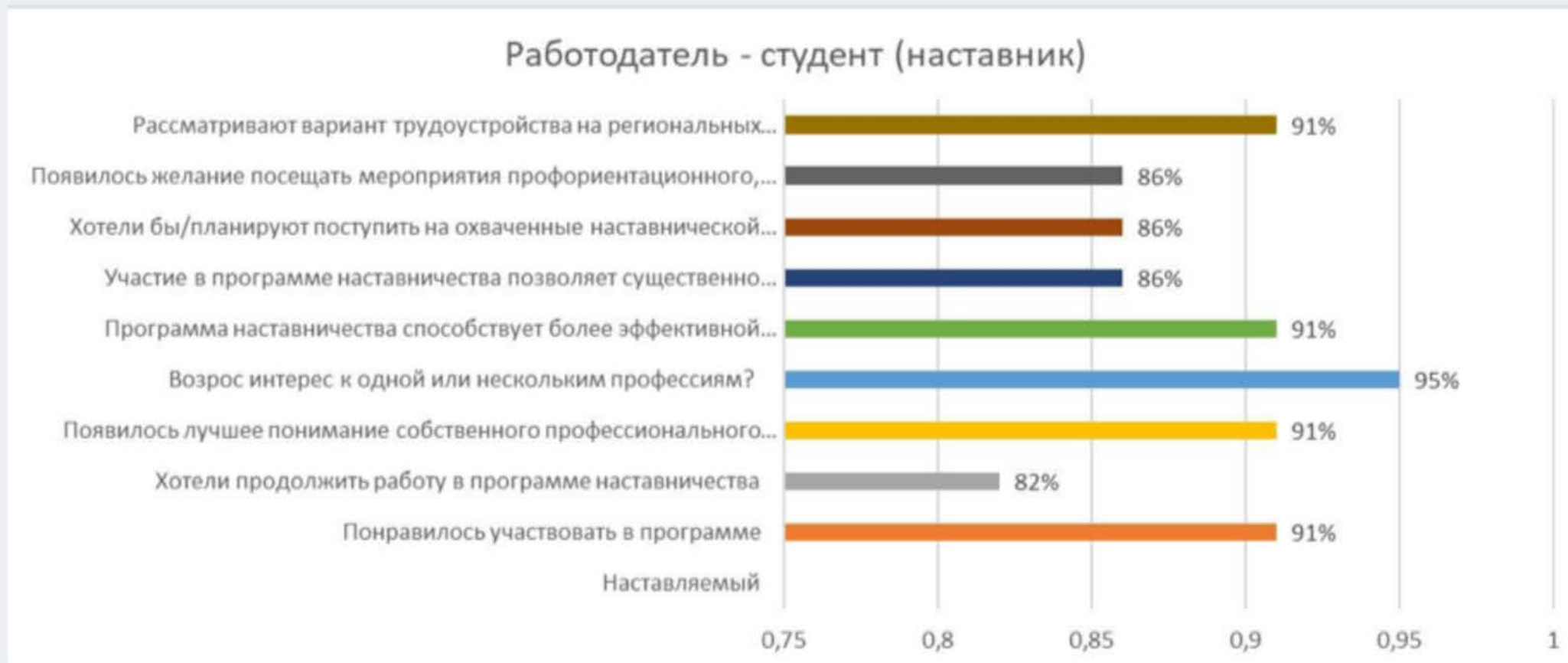
Детей (обучающиеся школ и студенты ППО) – 616

САМЫЕ ВЫСОКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ПАРЕ «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»



САМЫЕ ВЫСОКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ПАРЕ «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»

57



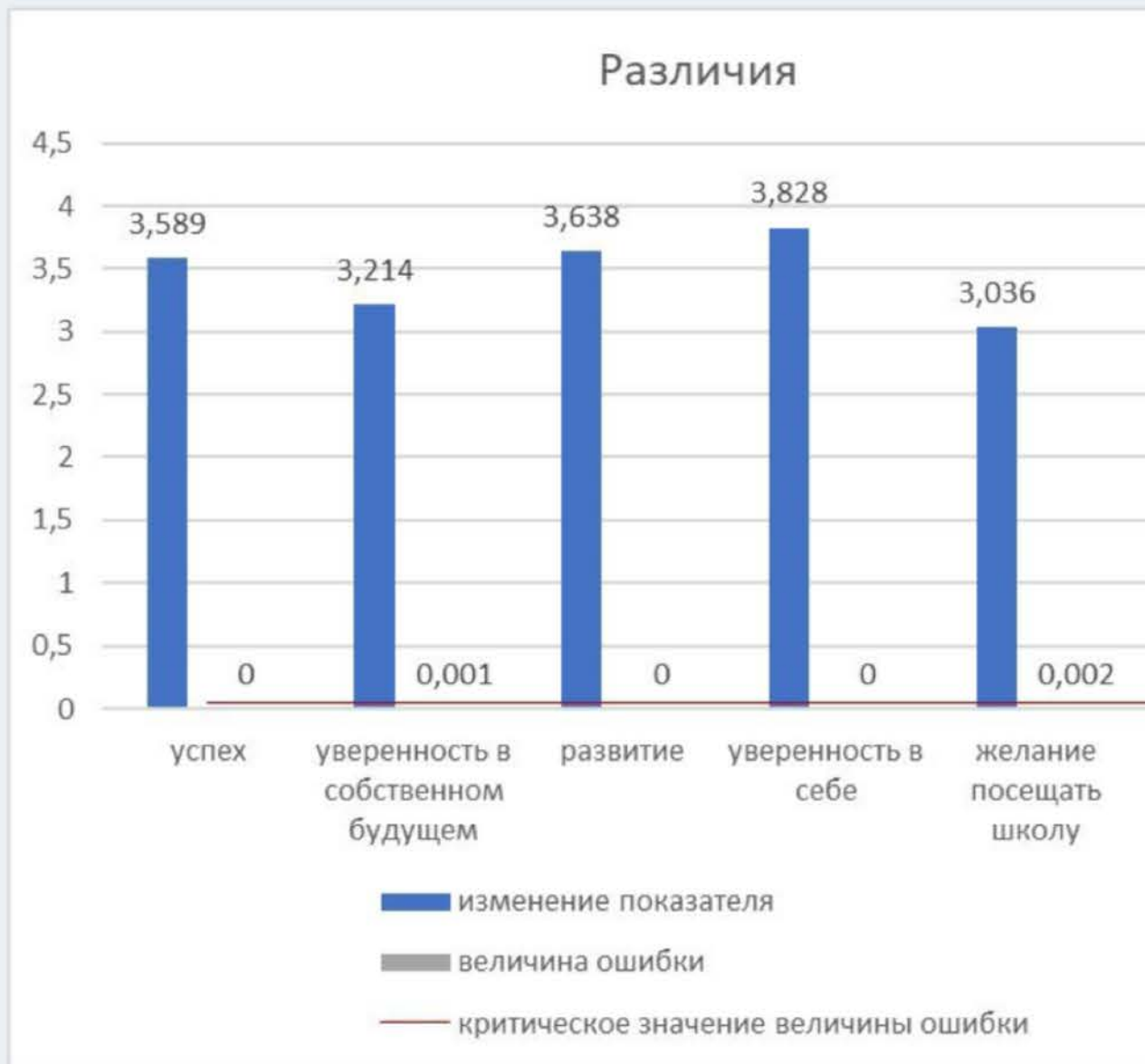
РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ: ОБУЧАЮЩИЕСЯ

	Кооперация	Креативное мышление	Критическое мышление	Сетевая грамотность	Эмоциональный интеллект	Системное мышление
Z (величина изменения показателя)	2,190	3,958	3,496	4,046	4,132	2,589
Асимптотическая значимость (2-сторонняя) = величина ошибки	0,029	0	0	0	0	0,010

НАБЛЮДАЕТСЯ СТАТИСТИЧЕСКИ
ЗНАЧИМЫЙ РОСТ ПО СЛЕДУЮЩИМ
МЕТАПРЕДМЕТНЫМ НАВЫКАМ

- Кооперация
- Креативное мышление
- Критическое мышление
- Сетевая грамотность
- Эмоциональный интеллект
- Системное мышление

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ: ОБУЧАЮЩИЕСЯ

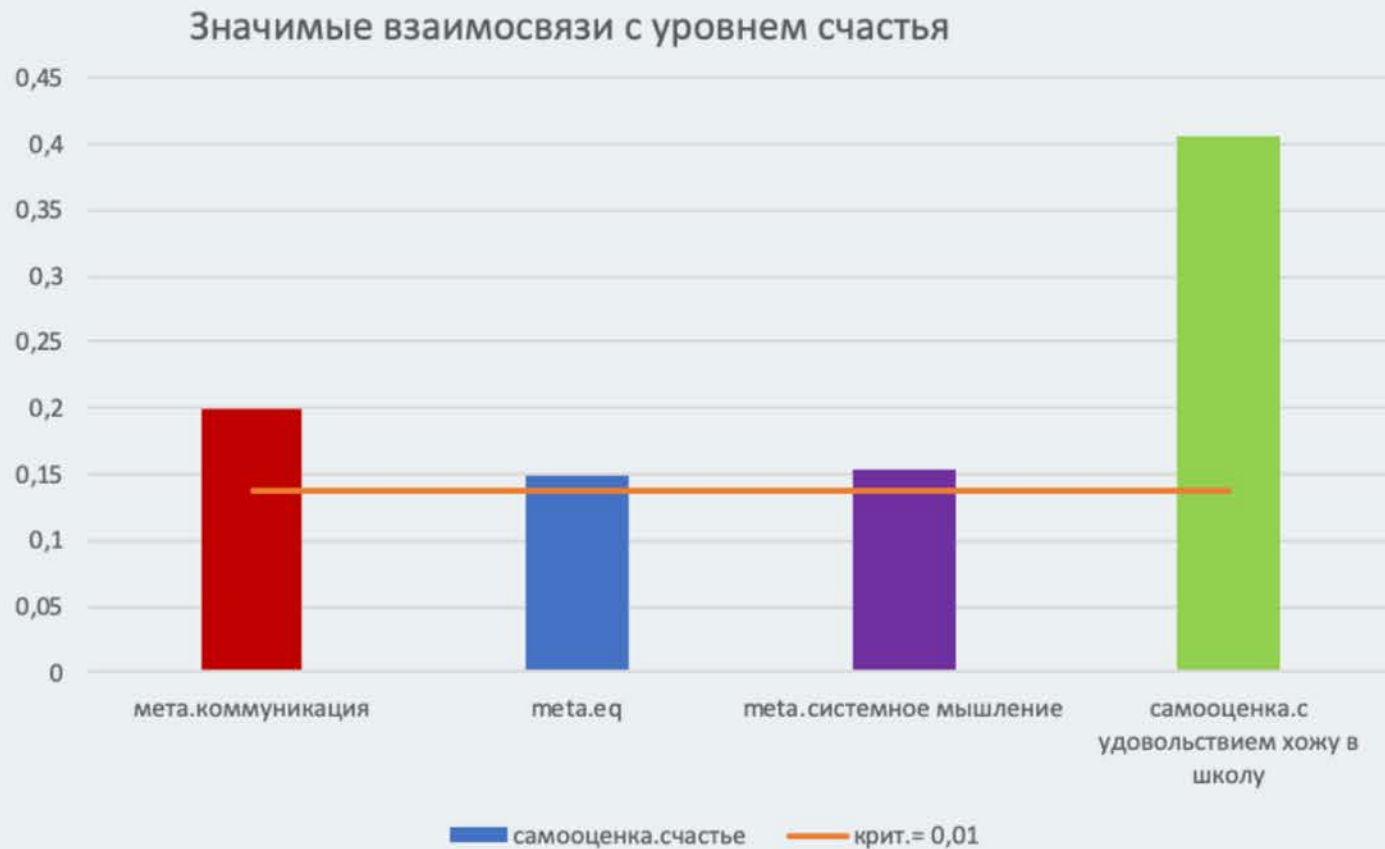


ИССЛЕДОВАНИЕ ПОКАЗАЛО РОСТ ЗНАЧИМЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ:

- Успех
- Уверенность в собственном будущем
- Развитие
- Уверенность в себе
- Желание посещать школу

Из этого можно заключить, что программа наставничества значимо **повышает самооценку** по качествам, связанным с учебной или будущей трудовой деятельностью.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ: ОБУЧАЮЩИЕСЯ



СУБЪЕКТИВНОЕ ПЕРЕЖИВАНИЕ СЧАСТЬЯ СВЯЗАНО С:

- навыками коммуникации, системным мышлением и эмоциональным интеллектом
- желанием ходить в школу

Эти параметры влияют на учебный процесс и общее **благополучие жизни** обучающегося.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ: ПЕДАГОГИ

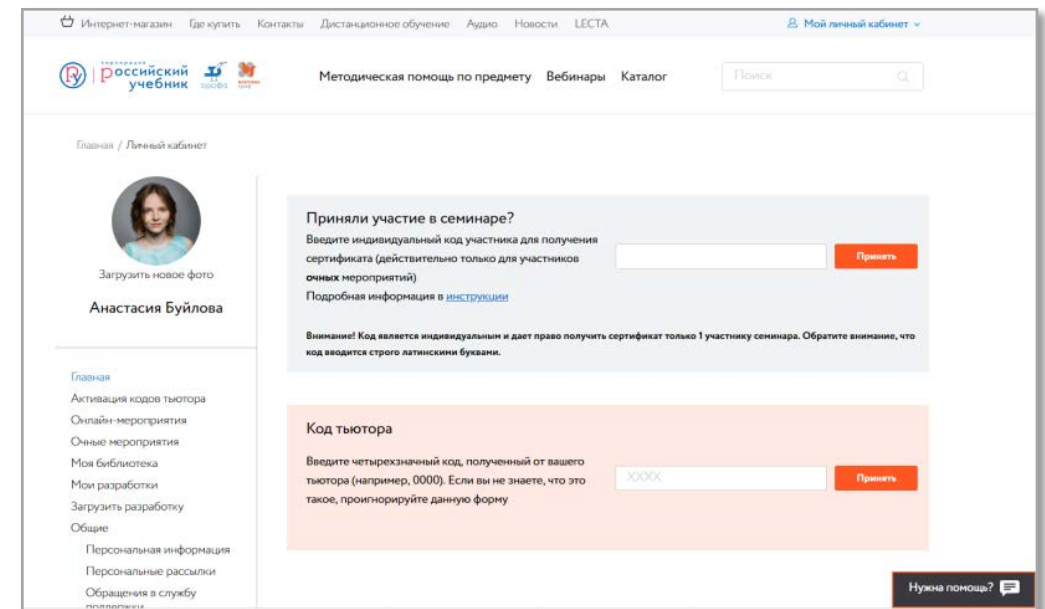
	Коммуникация	Кооперация	Креативное мышление	Критическое мышление	Сетевая грамотность	Системное мышление
Z(величина изменения показателя)	1,024	0,249	0,162	2,224	0,554	1,099
Асимптотическая значимость (2-сторонняя) = величина ошибки	0,306	0,803	0,871	0,026	0,579	0,272

ИССЛЕДОВАНИЕ ПОКАЗАЛО ТЕНДЕНЦИИ В РОСТЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ:

- **Критическое мышление**
- Коммуникация
- Системное мышление

РЕГИСТРИРУЙТЕСЬ НА САЙТЕ ROSUCHEVNIK.RU И ПОЛЬЗУЙТЕСЬ ПРЕИМУЩЕСТВАМИ ЛИЧНОГО КАБИНЕТА

- Регистрируйтесь на очные и онлайн-мероприятия
- Получайте сертификаты за участие в вебинарах и конференциях
- Пользуйтесь цифровой образовательной платформой LECTA
- Учитесь на курсах повышения квалификации
- Скачивайте рабочие программы, сценарии уроков и внеклассных мероприятий, готовые презентации и многое другое
- Создавайте собственные подборки интересных материалов
- Участвуйте в конкурсах, акциях и спецпроектах
- Становитесь членом экспертного сообщества
- Сохраняйте архив обращений в службу техподдержки
- Управляйте новостными рассылками



НАШИ КОНТАКТЫ

[MENTORI.RU/NACPROEKT-OBRAZOVANIE](https://mentori.ru/nacprojekt-obrazovanie)



Ирина Леонидовна Пронкина

Директор

i.pronkina@mentori.ru

+ 7 926 907 17 14



Ирина Александровна Кондратьева

Исполнительный директор

i.kondratyeva@mentori.ru

+7 985 138 35 99

rosuchebnik.ru, [росучебник.рф](http://rosuchebnik.ru)

Москва, Пресненская наб., д. 6, строение 2
+7 (495) 795 05 35, 795 05 45, info@rosuchebnik.ru

Нужна методическая поддержка?

Методический центр
8-800-2000-550 (звонок бесплатный)
metod@rosuchebnik.ru

Хотите купить?

 **book 24**

Официальный интернет-магазин
учебной литературы book24.ru



LECTA

Цифровая среда школы
lecta.rosuchebnik.ru



Отдел продаж
sales@rosuchebnik.ru

Хотите продолжить общение?



youtube.com/user/drofapublishing



fb.com/rosuchebnik



vk.com/ros.uchebnik



ok.ru/rosuchebnik