



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**.

РАБОТА В ОБЕ СТОРОНЫ

Взаимообогащение как мотивация

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

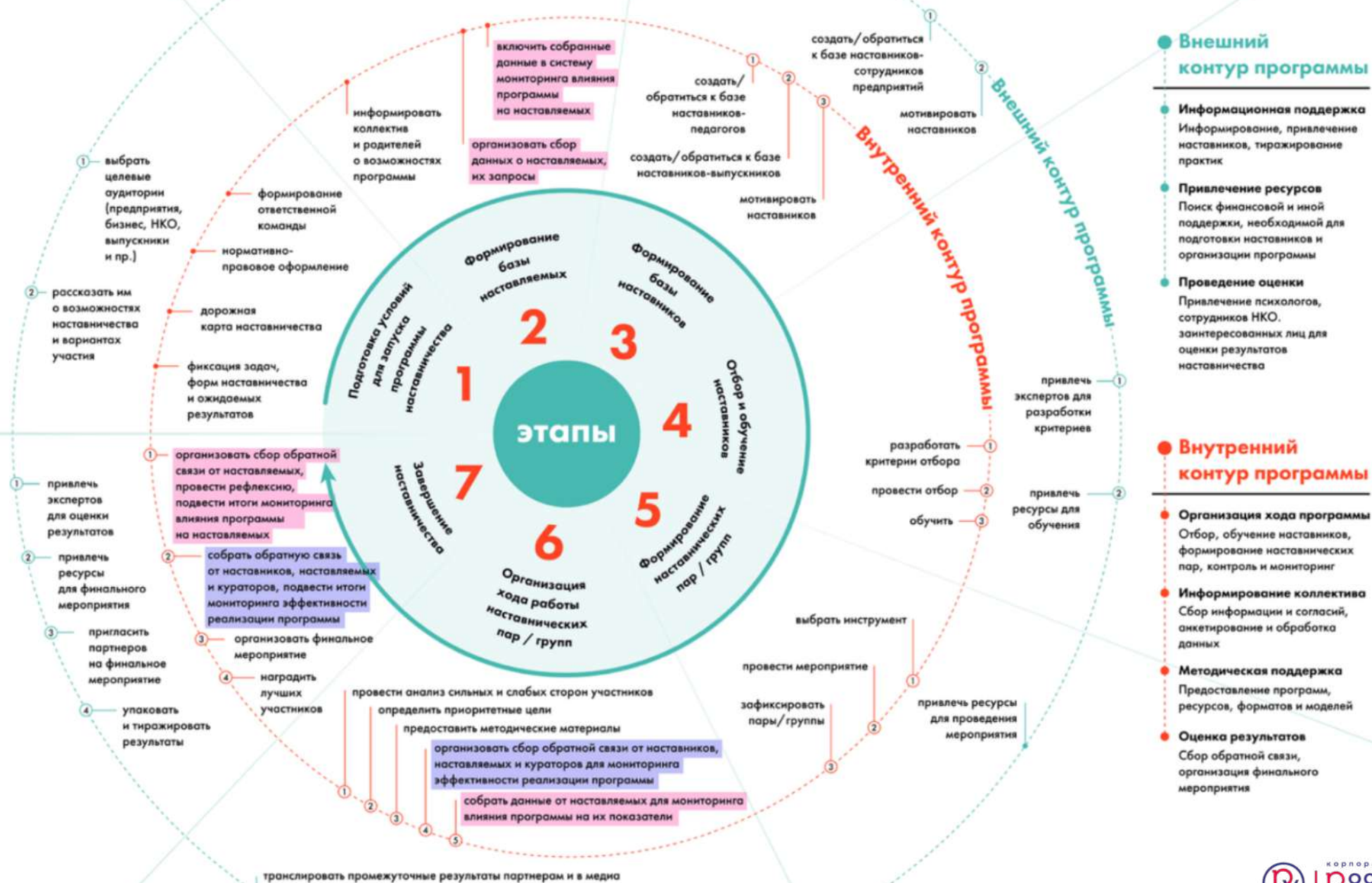
Получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

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



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

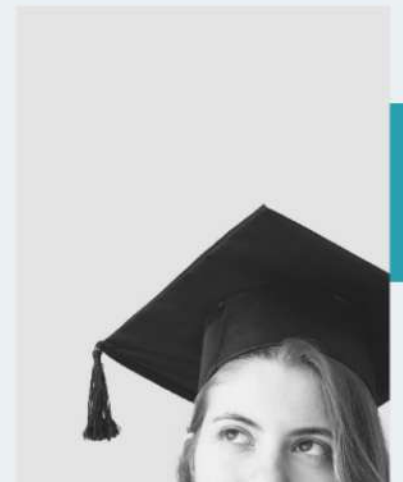
- составлен **список наставляемых**, которые выразили добровольное желание принять участие в программе
- осознаны текущие **проблемы** и возможности наставничества для их решения
- сформирован собственный **запрос** на наставничество



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.

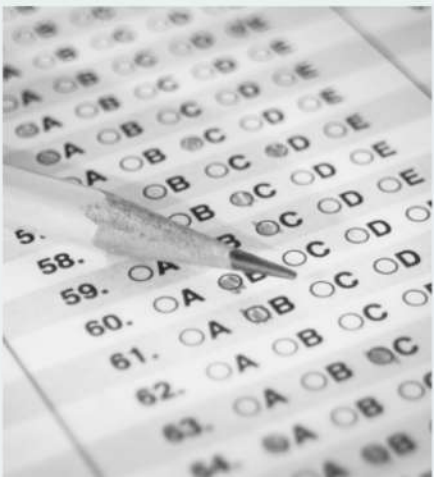


Этап 5. Формирование наставнических пар/групп



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.

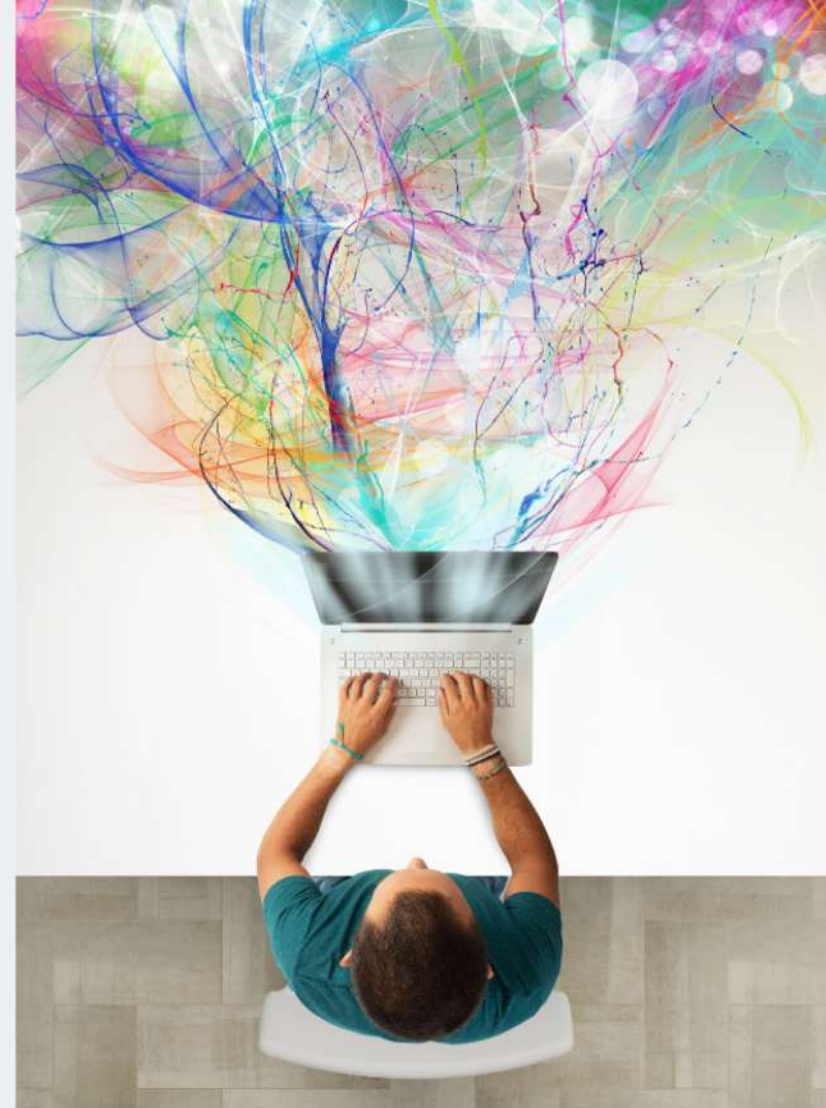
ИЕРАРХИЯ НАСТАВНИКОВ

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

Регионы-участники:

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

Участники исследования

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

Всего участников – 888 человек

Взрослых (учителя и работодатели) – 272

Детей (обучающиеся школ и студенты ППО) – 616

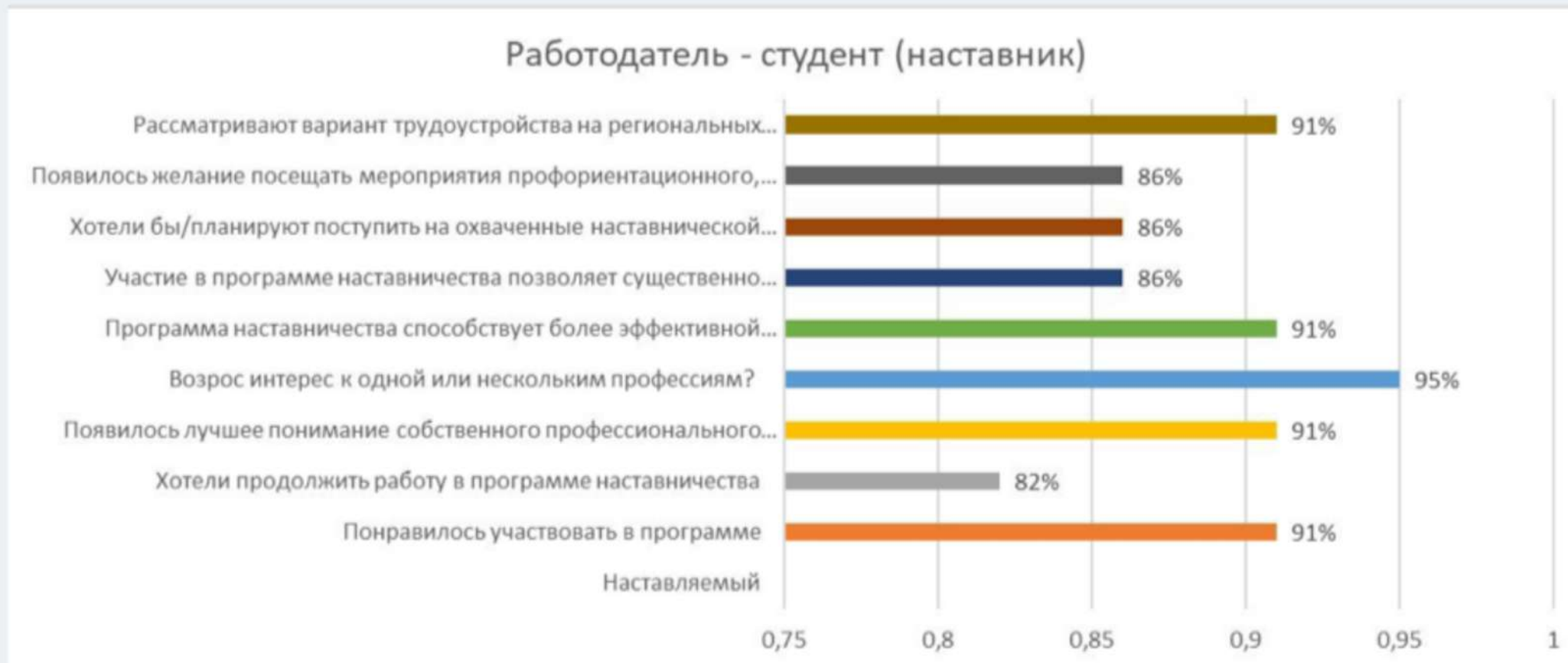
САМЫЕ ВЫСОКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ПАРЕ «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»

56



САМЫЕ ВЫСОКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ПАРЕ «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»

57



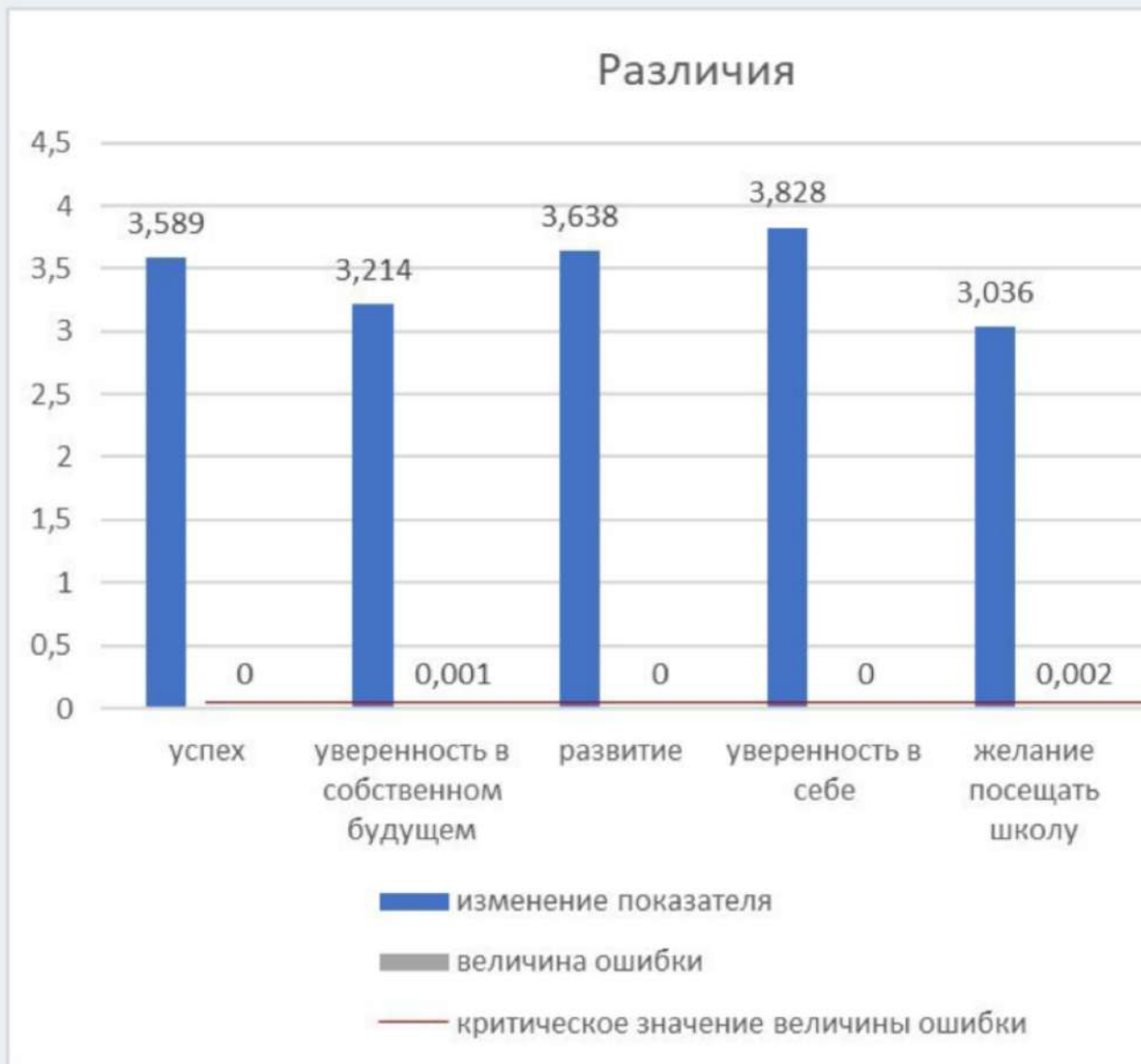
РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ: ОБУЧАЮЩИЕСЯ

	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

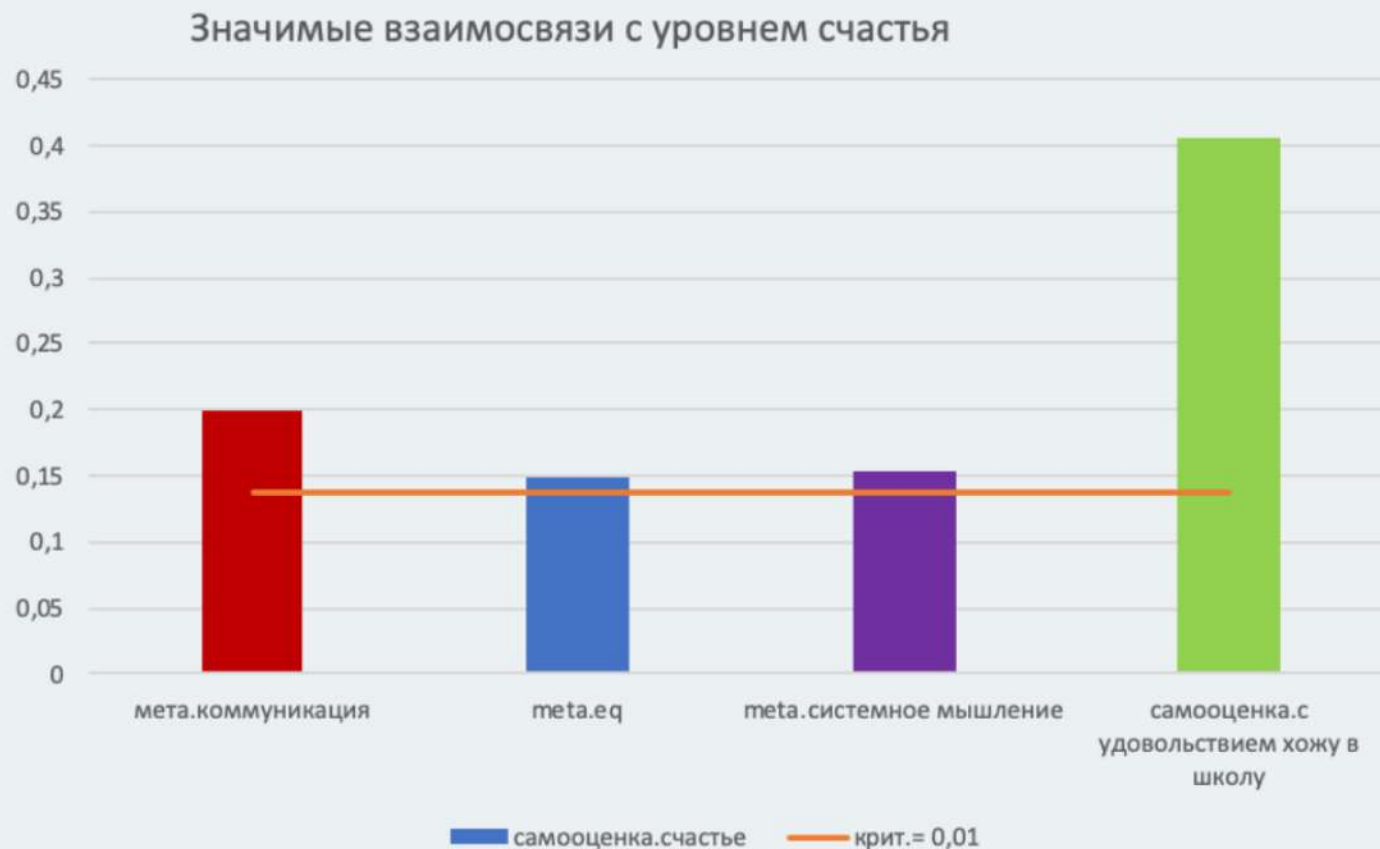


ИССЛЕДОВАНИЕ ПОКАЗАЛО РОСТ ЗНАЧИМЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ:

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

Из этого можно заключить, что программа наставничества значительно **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

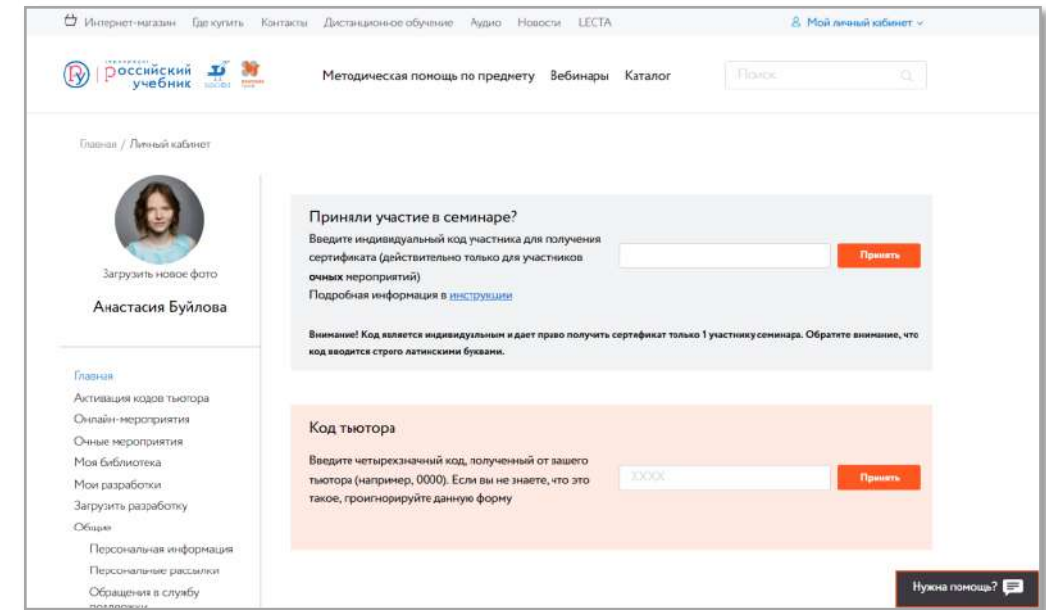
	Комм уника ция	Коопер ация	Креатив ное мышлен ие	Критиче ское мышлен ие	Сетевая грамотн ость	Системн ое мышлен ие
Z(величина изменения показателя)	1,024	0,249	0,162	2,224	0,554	1,099
Асимптотичес кая значимость (2- сторонняя) = величина ошибки	0,306	0,803	0,871	0,026	0,579	0,272

ИССЛЕДОВАНИЕ
ПОКАЗАЛО ТЕНДЕНЦИИ В
РОСТЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ:

- Критическое мышление
- Коммуникация
- Системное мышление

РЕГИСТРИРУЙТЕСЬ НА САЙТЕ ROSUSCHEBNIK.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, 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?



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