



Формы наставничества в образовательной организации

Кругликова Галина Александровна
зав. кафедрой истории России УрГПУ, к.и.н., доцент

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 / группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

ПРОБЛЕМЫ, РЕШАЕМЫЕ В РАМКАХ НАСТАВНИЧЕСТВА



низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость, отсутствие качественной саморегуляции;



отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;



невозможность качественной самореализации в рамках стандартной школьной программы;



отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;



низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;

ПРОБЛЕМЫ, РЕШАЕМЫЕ В РАМКАХ НАСТАВНИЧЕСТВА



конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;



отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенции;



высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых школьников;



кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;



проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

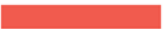
ПРОБЛЕМЫ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ



невключенность в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений, общая отстраненность, низкая учебная мотивация;



коммуникационные проблемы, возможно возникающие вследствие неприятия ребенка коллективом.



ФГОС:

необходимость формирования ключевых и профессиональных компетенций

ПРОБЛЕМА!

**ТРЕБОВАНИЕ
ВРЕМЕНИ:**

привлечения «внешних» систем (например, представителей производства или бизнеса)

Необходимость в рамках компетентностного подхода – формирование **метакомпетенций**. **Метакомпетенция** – это способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

МР

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЛЯ УЧАСТНИКОВ

Преодоление профессионально-личностных кризисов.

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

Самоопределение, формирование жизненных ориентиров и активной гражданской позиции.

Повышение мотивации к достижению новых целей.

Развитие навыков и качеств личности, необходимых для жизни.

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?



ФОРМЫ
НАСТАВНИЧЕСТВА

«ученик-ученик»

«учитель – учитель»

«студент – ученик»

«работодатель – ученик»

«работодатель – студент»

Основные категории процесса
наставничества



развитие



воспитание



профессиональная адаптация человека в трудовой
деятельности

Формы наставничества

- **прямое** (непосредственный контакт с учеником, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке)
- **опосредованное** (проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду);
- **индивидуальное** (когда все силы направлены на воспитание одного ученика)
- **коллективное** (когда наставничество распространяется на весь коллектив учеников);
- **открытое** (двустороннее взаимодействие наставника и воспитуемого);
- **скрытое** (когда наставник воздействует на ученика незаметно для второго).

Наставничество является двусторонним процессом:



- с одной стороны – деятельность наставника,
- с другой – деятельность наставляемого.
- Этот процесс носит **субъект-субъектный характер** и является одной из разновидностей **педагогического взаимодействия**.

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ ЭТАПОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ МР

| ЭТАП | РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ | РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ |
|--|--|--|
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы; информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся и педагогов; сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты ; создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние; | определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества; информировать аудиторию через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия; |

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ ЭТАПОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ МР

Формирование базы наставляемых

информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы;
организовать **сбор данных о наставляемых** по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты, анкетирование, собеседование), в том числе запросы наставляемых к программе;
включить собранные данные в систему мониторинга влияния программы на наставляемых;

Формирование базы наставников

информировать коллектив, обучающихся и их родителей о запуске;
собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов, обучающихся и выпускников;

взаимодействовать с **целевыми аудиториями** на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников;
мотивировать наставников;

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ ЭТАПОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ МР

| | | |
|--|--|---|
| Отбор и обучение наставников | разработать критерии отбора наставников под эти запросы; организовать отбор и обучение наставников; | привлечь психологов, волонтеров, сотрудников НКО и педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников; найти ресурсы для организации обучения (через НКО, предприятия, гранты, конкурсы); |
| Формирование наставнических пар / групп | разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар / групп; обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару / группу, продолжить поиск наставника либо назначить его директивно; | привлечь психологов, волонтеров, сотрудников НКО и педагогических вузов к формированию пар / групп; |
| Организация работы наставнических пар / групп | выбрать форматы взаимодействия для каждой пары / группы; проанализировать сильные стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени; при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации / материалы по взаимодействию с наставляемым(и); организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; разработать систему поощрений наставников; | промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы / медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы; |

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ ЭТАПОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ МР

Завершение наставничества

организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых;

организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;

реализовать систему поощрений наставников;

организовать **праздничное событие** для представления результатов наставничества, **чествования лучших** наставников и популяризации лучших кейсов;

сформировать **долгосрочную базу наставников**, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.

привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов, сотрудников НКО к оценке результатов наставничества;

пригласить представителей бизнес-сообщества, образовательных организаций, НКО, местного самоуправления, выпускников на итоговое мероприятие;

популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров.

**КАЖДАЯ ФОРМА
НАСТАВНИЧЕСТВА
ВКЛЮЧАЕТ**

- Цели и задачи программы
- Ожидаемые результаты
- Оцениваемые результаты
- Портрет участников
- Вариации ролевых моделей
- Описание этапов наставнического взаимодействия (раскрытие целевой модели)
- Область применения в рамках образовательной программы

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ

МР

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

РЕЗУЛЬТАТЫ ЭТАПА

- Создана рабочая группа – команда единомышленников, внедряющая 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

ДОРАБОТАТЬ:

- Приказ о внедрении целевой модели наставничества
- Протокол заседания Педагогического совета организации
- Приказ об утверждении Плана реализации программы
- Положение о наставничестве
- Приказ об утверждении Волонтерский договор
- Приказ о назначении куратора(ов) и наставника(ов) программы
- Приказ о закреплении наставнических пар/групп
- Приказ о проведении итогового мероприятия программы

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ

МР

Этап 2. Формирование базы наставляемых

ЗАДАЧИ ЭТАПА

ДОРАБОТАТЬ:

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

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.

ВЫДЕЛИТЬ ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ ДЛЯ МОТИВАЦИИ:

- опора на сильные стороны наставляемых, за счет которых усиливаются и слабые;
- создание безопасной атмосферы, в которой наставляемый мог чувствовать поддержку, принятие его чувств и мыслей;
- создание творческой атмосферы за счет нестандартных/современных форматов работы;

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ

МР

Этап 3. Формирование базы наставников

ЗАДАЧИ ЭТАПА

ДОРАБОТАТЬ:

РЕЗУЛЬТАТЫ 3 ЭТАПА

Сформированный список наставников согласно профилю

- 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.

Предложили организациям, участвующим в апробации, разработать систему мотивации на уровнях организации и региона;
Составили геймифицированную систему-иерархию наставников;
Внесли предложения по неденежному поощрению;
Внесли дополнение о важности получения государственной поддержки на уровне популяризации роли наставника.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ

МР

Э т а п 4 . Отбор и обучение наставников

ЗАДАЧИ ЭТАПА

ДОРАБОТАТЬ:

РЕЗУЛЬТАТЫ 4 ЭТАПА

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

- 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.

В рамках апробации и проведения установочного семинара провели обучение команд навыкам проектирования и эффективной коммуникации.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ

МР

Э т а п 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")

ДОРАБОТАТЬ:

- Разработан многоэтапный процесс знакомства для создания доверительных отношений и желания работать вместе.
- Добавлены методические материалы для предварительной работы с наставником на предмет будущих отношений
- Добавлены темы и инструкции для первых встреч (этап 6)

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ

МР

Э т а п 6 . Организация работы наставнических пар/групп

ЦИКЛ 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.

ЗАДАЧИ КУРАТРА НАСТАВНИЧЕСКИХ ГРУПП:

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

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ

МР

Э т а п 7 . Завершение наставничества

ЗАДАЧИ ЭТАПА

ДОРАБОТАТЬ:

Результаты 7 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

- 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

- Усилена работа по постановке целей в первые несколько встреч
- В блок обучения наставника добавлены темы планирования, целеполагания, тайм-менеджмента, оценки достижений
- Предложены конкретные темы для бесед/форматы встреч
- Выдвинуто предложение о более тесной интеграции в образовательный процесс для экономия времени

Практики наставничества

МР

Союз «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)».
Национальный чемпионат «Молодые профессионалы»

Чемпионат «Наставничество мудрых»

Проект ранней профессиональной ориентации «Билет в будущее». Фестиваль профессий (Нацпроект «Образование»)

Стратегическая инициатива «Кадры будущего для регионов» (Агенство стратегических инициатив)

Национальная технологическая инициатива (Агенство стратегических инициатив).
Кружковое движение

Практики наставничества

МР

Программа «Молодая энергия»

Образовательная программа «Конструктор системы наставничества».

Программа корпоративного наставничества «Найди себя: мечтай, планируй, действуй!»

Проект «Наставники: не рядом, а вместе!»

Программа «Наставники» (благотворительный фонд «Арифметика добра»)

Мотивация наставничества

МР

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

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

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

Центр непрерывного повышения
профессионального мастерства
педагогических работников

Адрес: г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, 75

+7 (343) 271-05-45

Сайт: mp.uspu.ru

E-mail: mp@uspu.me



magister posterum
УЧИТЕЛЬ БУДУЩЕГО