

**«РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ
НАСТАВНИЧЕСТВА В
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»**

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СОВЕТ

28.10.2020

НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 N P-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»

- **Методология (целевая модель) 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
- **Методические рекомендации по внедрению методологии** (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, ...

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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».

Программа наставничества — комплекс мероприятий и действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

«ученик – ученик»,
«студент-студент»

«студент – ученик»

«учитель - учитель»

«работодатель –
ученик»

«работодатель –
студент»

Формы наставничества

«ученик – ученик»,
«студент-студент»

- «Успевающий-неуспевающий»
- «Лидер-пассивный»
- «Равный – равному»

«учитель –
учитель»

- «Опытный педагог-молодой специалист»
- «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»
- «Педагог-новатор - консервативный педагог»
- «Опытный предметник – неопытный предметник»

«студент – ученик»

- «Успевающий-неуспевающий»
- «Лидер-равнодушный»
- «Равный – другому»
- «Куратор – автор проекта»

«работодатель –
ученик»

- «Активный профессионал – равнодушный потребитель»
- «Коллега – молодой коллега»
- «Работодатель-будущий сотрудник»

«работодатель –
студент»

- «Активный профессионал – равнодушный потребитель»
- «Успешный профессионал- студент, выбирающий профессию»
- «Коллега – будущий коллега»
- «Работодатель-будущий сотрудник»

ФУНКЦИИ ОО

- Разработка и реализация дорожной карты
- Реализация программ наставничества
- Работа с наставниками
- Назначение куратора по наставничеству
- Персонифицированный учет участников наставничества
- Предоставление информации о наставниках и наставляемых
- Мониторинг результативности программ наставничества
- Ведение баз данных программ наставничества и лучших практик
- Создание условий для реализации программ наставничества

АЛГОРИТМ ДЕЙСТВИЙ ПО РАЗВИТИЮ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА



• ФОРМИРОВАНИЕ БАЗЫ НАСТАВЛЯЕМЫХ

информирование о возможностях и целях программы;

- * **организация сбора данных о наставляемых** по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи), в том числе сбор запросов наставляемых

!!! Заполнение наставляемым или его законным представителем согласия на обработку персональных данных

• ФОРМИРОВАНИЕ БАЗЫ НАСТАВНИКОВ

- * **информировать** коллектив, обучающихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов о запуске программы;
- * **собрать данные о потенциальных наставниках** из числа педагогов и обучающихся

!! Заполнение наставниками согласия на обработку персональных данных.

ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ НАСТАВНИКИ

обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах

- ✓ **педагоги**, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы
- ✓ **родители обучающихся** – активные участники родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности, с активной гражданской позицией
- ✓ **выпускники**, заинтересованных в поддержке своей alma mater
- ✓ **сотрудники предприятий**, заинтересованных в подготовке будущих кадров
- ✓ **успешные предприниматели** или **общественные деятели**, которые чувствуют потребность передать свой опыт
- ✓ **сотрудники некоммерческих организаций** и **участники социальных проектов**

ОТБОР И ОБУЧЕНИЕ НАСТАВНИКОВ

- * организовать **отбор наставников**
- * **обучение наставников** (куратор + педагог-психолог):
 - ✓ Самоанализ и навыки самопрезентации
 - ✓ Обучение эффективным коммуникациям
 - ✓ Разбор этапов реализации программы наставничества
- * *Анкетирование наставников и собеседование* (образование, опыт работы, достижения, сильные и слабые стороны, хобби, увлечения; ожидания от участия в программе наставничества; мотивация на участие в программе наставничества; психологическая готовность к роли наставника, наличие времени)
- * *Разработка программы обучения наставников*
- * *Обучение наставничеству* (не менее 4 встреч)

ФОРМИРОВАНИЕ НАСТАВНИЧЕСКИХ ПАР ИЛИ ГРУПП

- * разработать **инструменты и организовать встречи** для формирования пар или групп
- * **оформить соглашения** пар/групп
- * **обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника**
- * *Встречи наставников и наставляемых, опрос участников после:*
 - ✓ *С кем из наставников вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?*
 - ✓ *Кто может помочь вам достичь желаемых целей?*
 - ✓ *С кем из наставляемых вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?*
 - ✓ *Кому вы сможете помочь в рамках выбранных наставляемым целей, если они были озвучены?*
- * *Консультации*
- * *Подбор пар/групп*

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ НАСТАВНИЧЕСКИХ ПАР ИЛИ ГРУПП

- * выбрать **форматы взаимодействия** для каждой пары или группы
- * проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач
- * организовать **сбор обратной связи** от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга результатов программы
- * **собрать данные** от наставляемых для **мониторинга** влияния программы на их показатели
- * *разработать систему поощрения наставников*
- * Встречи наставников и наставляемых:
 - ✓ встреча-знакомство
 - ✓ пробная рабочая встреча
 - ✓ встреча-планирование
 - ✓ комплекс последовательных встреч с обязательной рефлексией и обратной связью
 - ✓ итоговая встреча
- * Консультации

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 программы
- * **поощрить** наставников
- * организовать **праздничное событие** для представления результатов наставничества
- * сформировать **долгосрочную базу наставников**
- * *Встречи наставников и наставляемых с куратором*
- * *Общая встреча в ОО*
- * *Оформление отчетов о программах наставничества*
- * *База данных лучших программ и практик*

«РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»

Внедрение целевой модели наставничества может повлиять на решение следующих проблем:

- низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную 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;
- низкую 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;
- 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.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!