



НАСТАВНИЧЕСТВО

МЕТОДОЛОГИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА
В КОНТЕКСТЕ Национального проекта «Образование»



Новый взгляд на старый опыт





МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ)

ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА

Каретный Ряд, д. 2, Москва, 127006
Тел. (495) 539-55-19. Факс (495) 587-01-13
E-mail: info@edu.gov.ru
ОГРН 1187746728840
ИНН/КПП 7707418081/770701001

Л.В. Сидорова № 001/Р-М/ПК

Руководителям органов
исполнительной власти субъектов
Российской Федерации,
осуществляющих государственное
управление в сфере образования

О направлении целевой модели
наставничества и методических
рекомендаций

В целях достижения сквозного результата «Разработана 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» федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» и «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» национального проекта «Образование» Министерством просвещения Российской Федерации разработаны и утверждены:

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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145);

методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную

НАСТАВНИЧЕСТВО - ЭТО
универсальная **ТЕХНОЛОГИЯ**
передачи личностного,
жизненного и
профессионального опыта,
знаний, формирования **навыков**,
компетенций, **метакомпетенций**
и **ценностей** через неформальное
взаимообогащающее общение,
основанное на доверии и

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА –

- ✓ Система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации процесса наставничества и достижения поставленной цели в образовательных организациях.
- ✓ 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.



ПРОБЛЕМЫ

низкая мотивация обучающихся и педагогов к изменениям
низкая вовлеченность
профессионально-личностное **выгорание** педагогов
инертность образовательной системы
особые потребности обучающихся

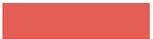
ПОТРЕБНОСТИ

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





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
- 

Система наставничества нужна

MP

ДЛЯ ТОГО ЧТОБЫ:

повысить качество подготовки и квалификации персонала

развить у новых сотрудников позитивное отношение к работе, дать им возможность быстрее достичь рабочих показателей, необходимых организации

сэкономить время на обучение новых сотрудников

предоставить наставникам возможность карьерного роста, поощрить за хорошую работу, признать их заслуги перед организацией

снизить текучесть кадров, уменьшив количество сотрудников, уволившихся во время и сразу после испытательного срока

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

- создание **сообщества учителей, обучающихся, родителей и благодарных выпускников**, открытых к взаимодействию и изменениям.
- большая **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

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

УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ

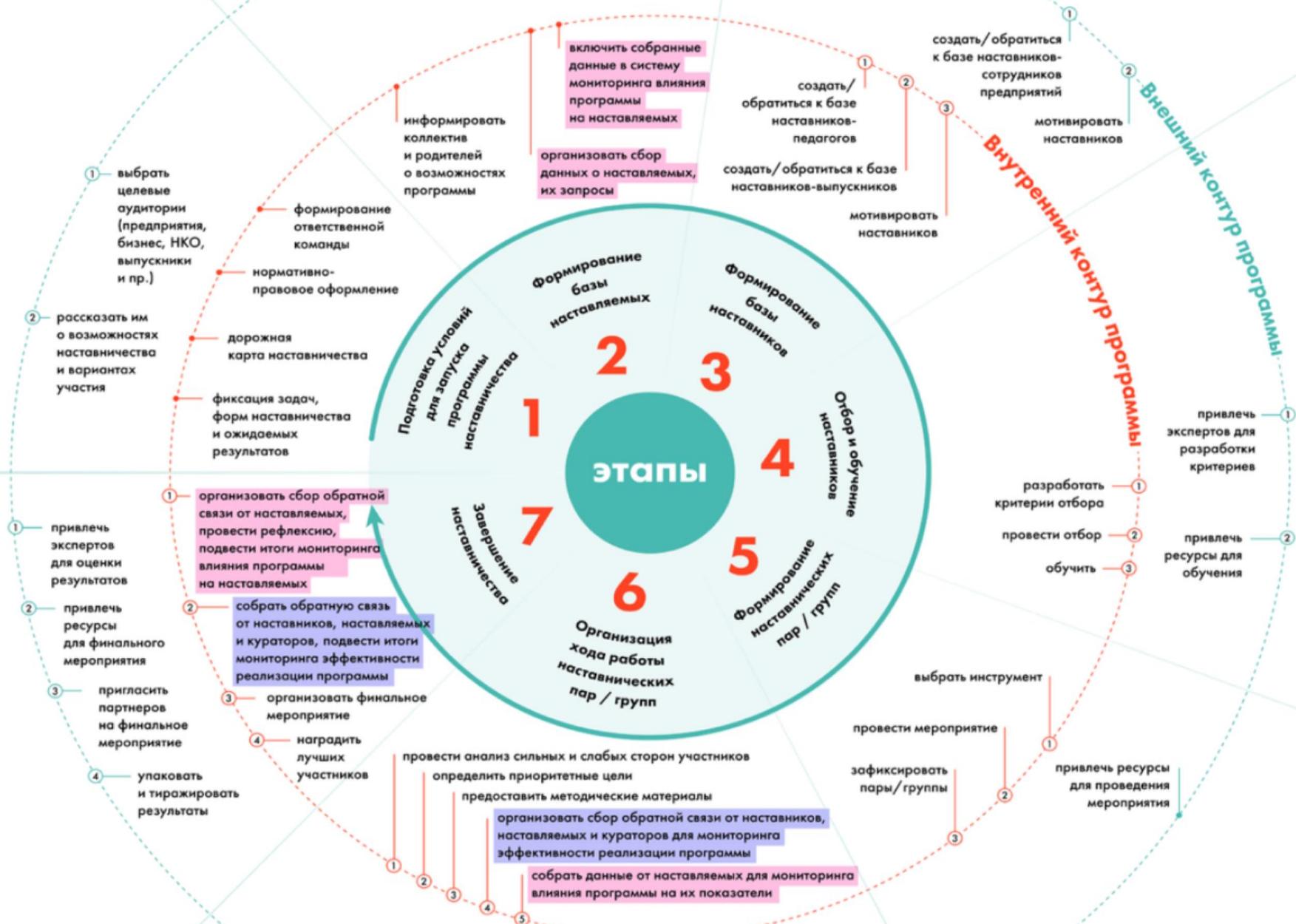
ЦЕЛИ

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).

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 программ, ресурсов, форматов и моделей
- Оценка результатов**
Сбор обратной связи, организация финального мероприятия

СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ВНЕДРЕНИЕМ ПРОГРАММЫ «ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА»

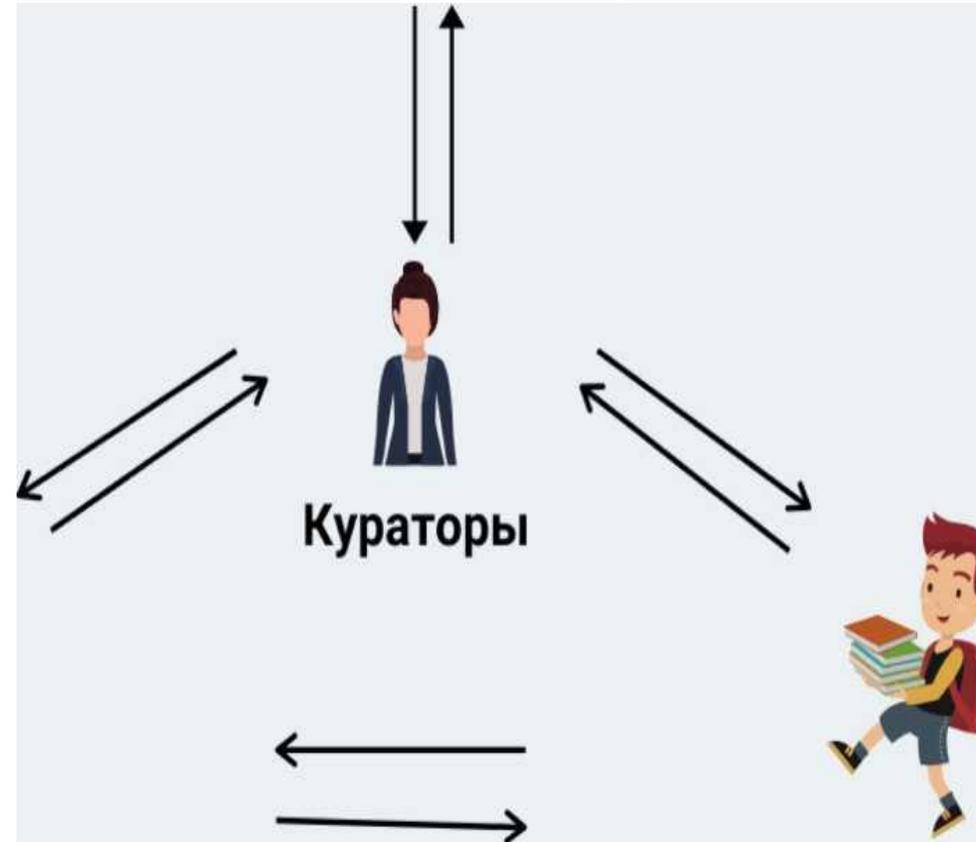


Руководитель образовательной организации

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

Наставляемые

- Учащиеся
- Педагоги
- Студенты



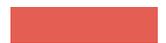
Наставники

Около школьное сообщество

- родители
- выпускники
- сотрудники
- Студенты

Местное сообщество

- представители предприятий
- общественные организации



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.

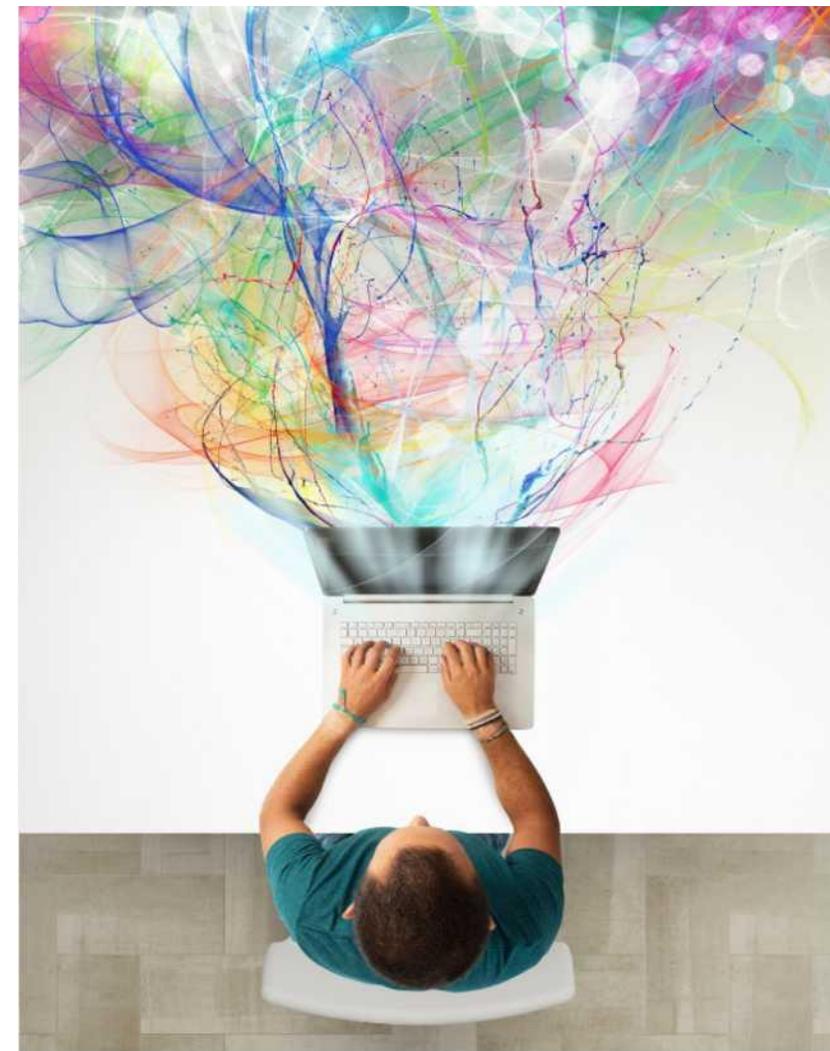
SOFT SKILLS

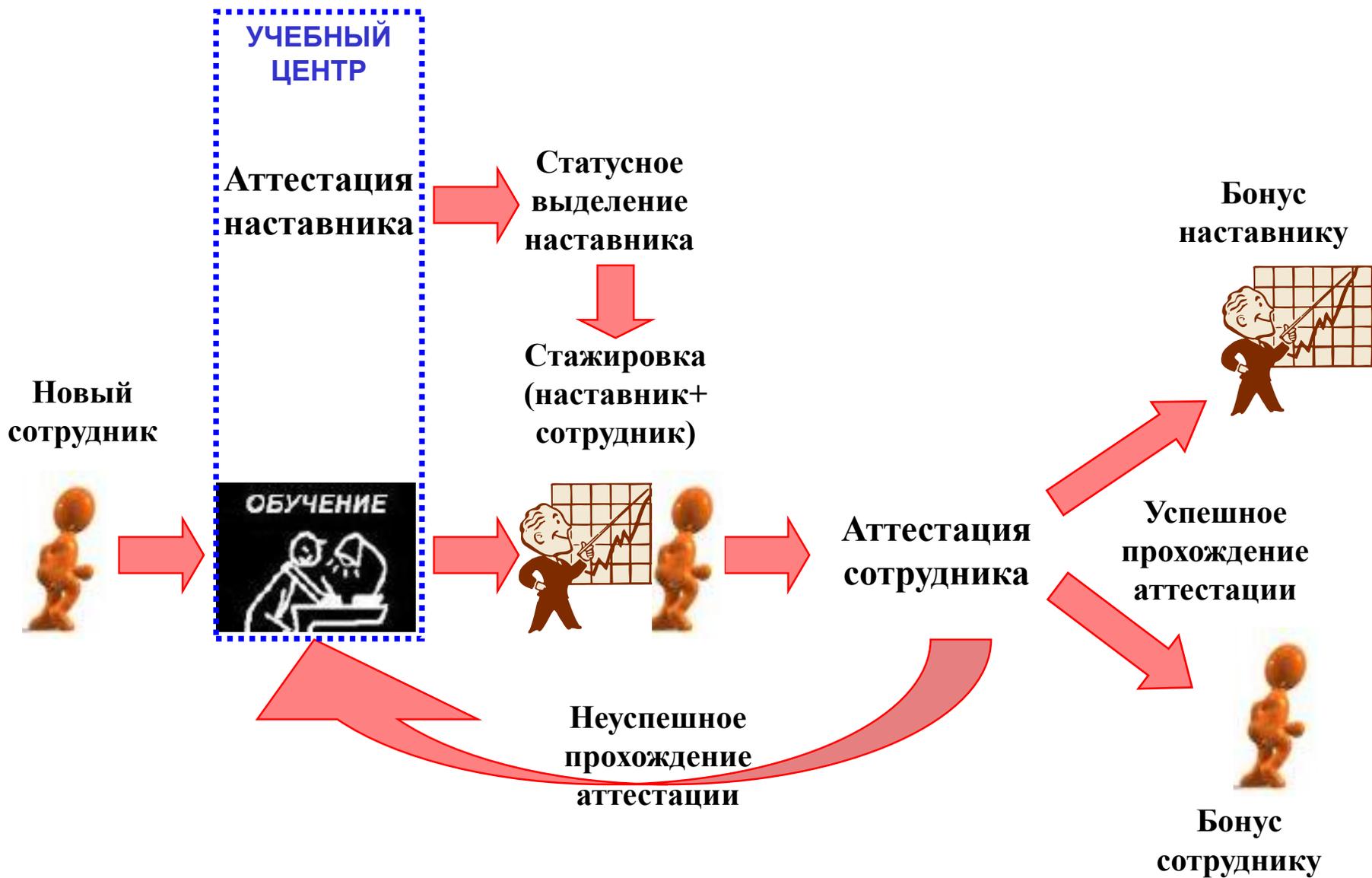
MP

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





Бонус за призвание, или как поощрять наставничество

Формы поощрений:

