



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



**Почему есть запрос на
целевую модель
наставничества?**



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

Максимально **полное раскрытие потенциала** личности наставляемого, необходимое для успешной **личной и профессиональной самореализации** в современных условиях неопределенности через **создание развивающе-поддерживающей среды** в образовательной организации на основе партнерства и доверия между всеми участниками образовательных отношений: детей, педагогов, родителей и внешними представителями социума.

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

ЗАДАЧИ

1. Создать новую, плодотворную развивающе-поддерживающую среду: 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 **сообществ учителей, обучающихся, родителей и благодарных выпускников**, открытых к взаимодействию и изменениям;
- **вовлечение** участников в жизнь образовательной организации;
- **бóльшая открытость школы**;
- 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);
- формирование **устойчивых связей** с бизнесом, местным сообществом и с другими образовательными организациями.

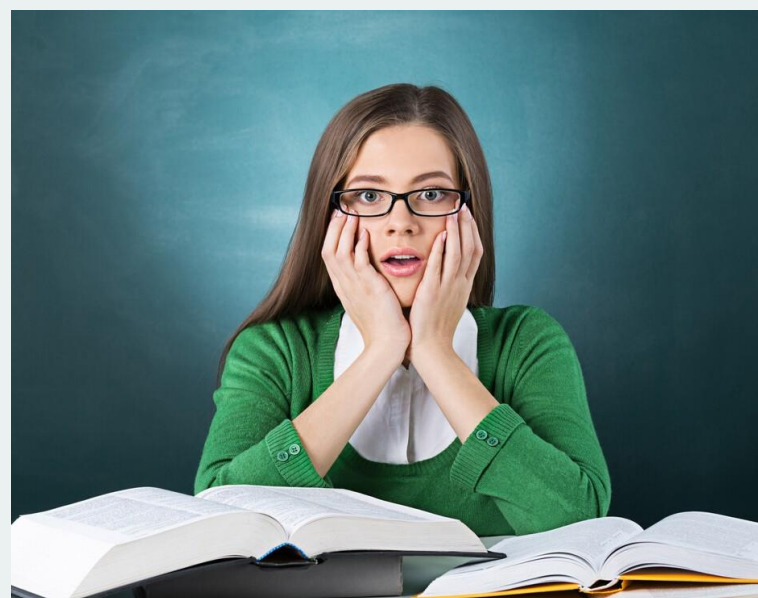
ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЛЯ УЧАСТНИКОВ

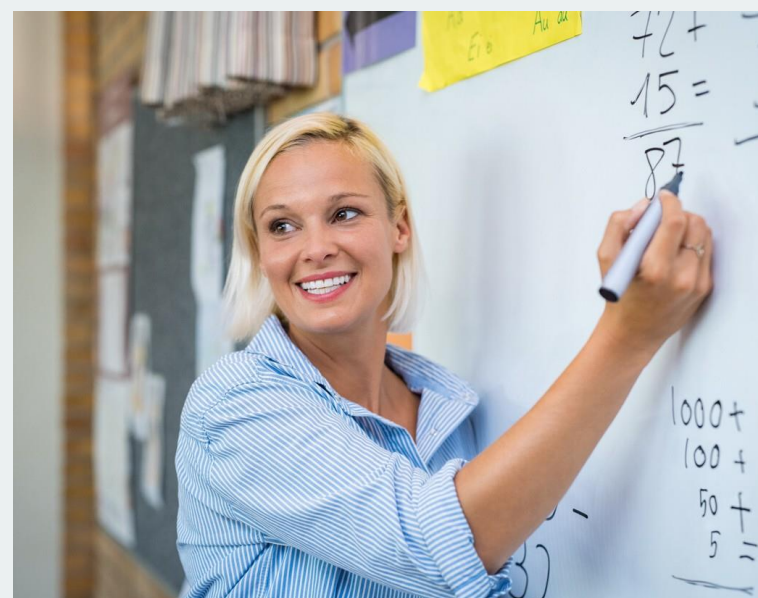
1. Преодоление профессионально-личностных кризисов.
2. Самоопределение, формирование жизненных ориентиров и активной гражданской позиции.
3. Получение представлений о реальном мире, о своих перспективах и способах действия.
4. Повышение мотивации к достижению новых целей.
5. Развитие навыков и качеств личности, необходимых для жизни.
 - самостоятельность;
 - soft skills (ставить цель, находить ресурсы для реализации, искать команду и работать в ней, коммуницировать, договариваться и т.д.);
 - лидерские качества;
 - метакомпетенции и др.

4 ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

ДЛЯ РАЗНЫХ ЗАДАЧ И РОЛЕЙ



Ученик-ученик



Учитель-учитель



Учитель-ученик



Работодатель-
ученик

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.)



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.



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

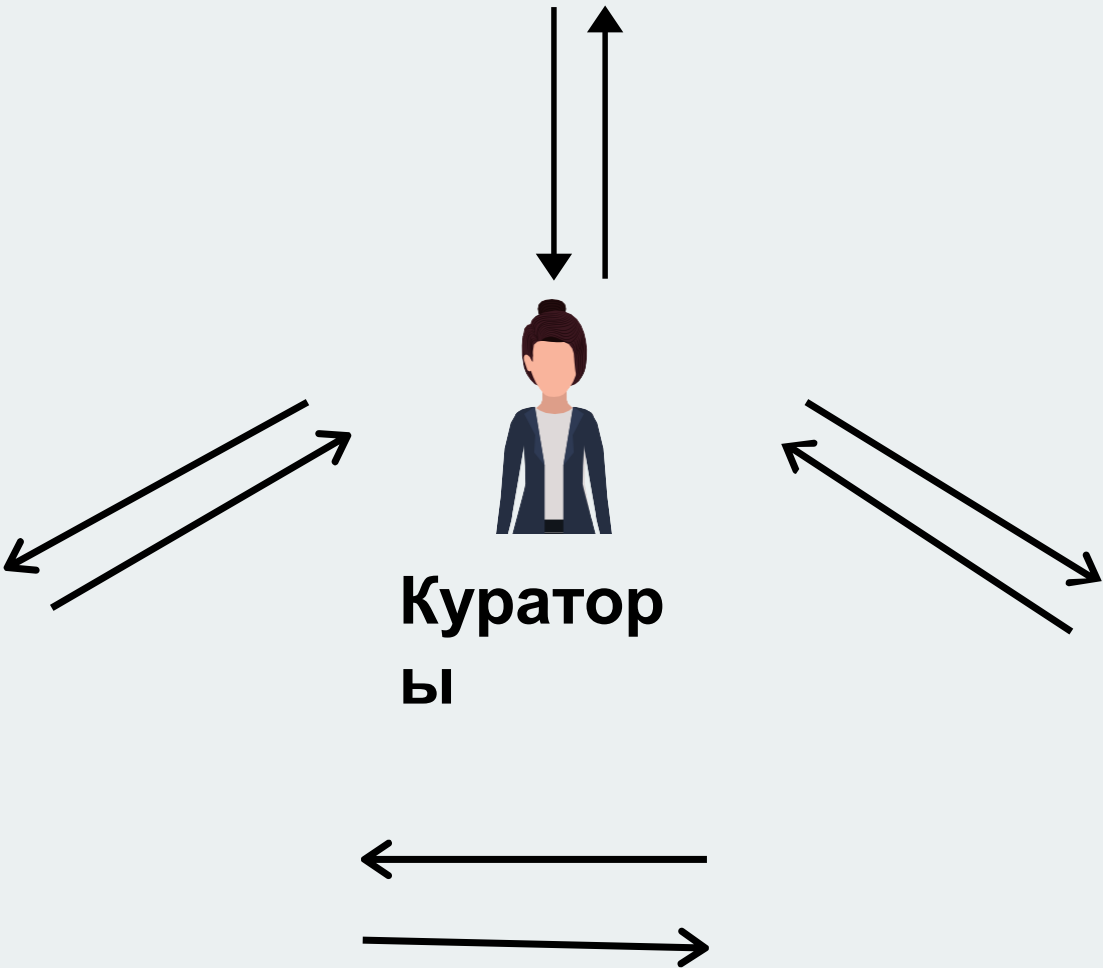
- представители предприятий
- общественные организации



Куратор
ы

Наставляемые

- Учащиеся
- Педагоги





Этап 2. Формирование базы наставляемых



РЕЗУЛЬТАТЫ 2 ЭТАПА

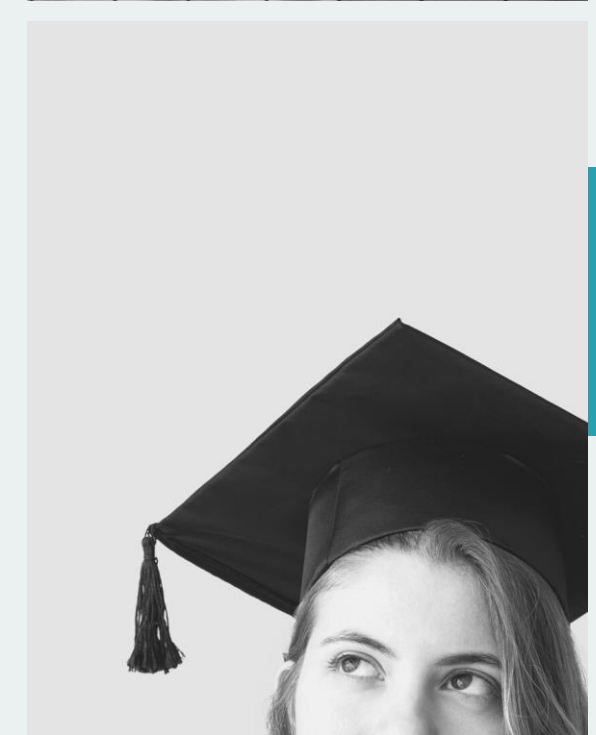
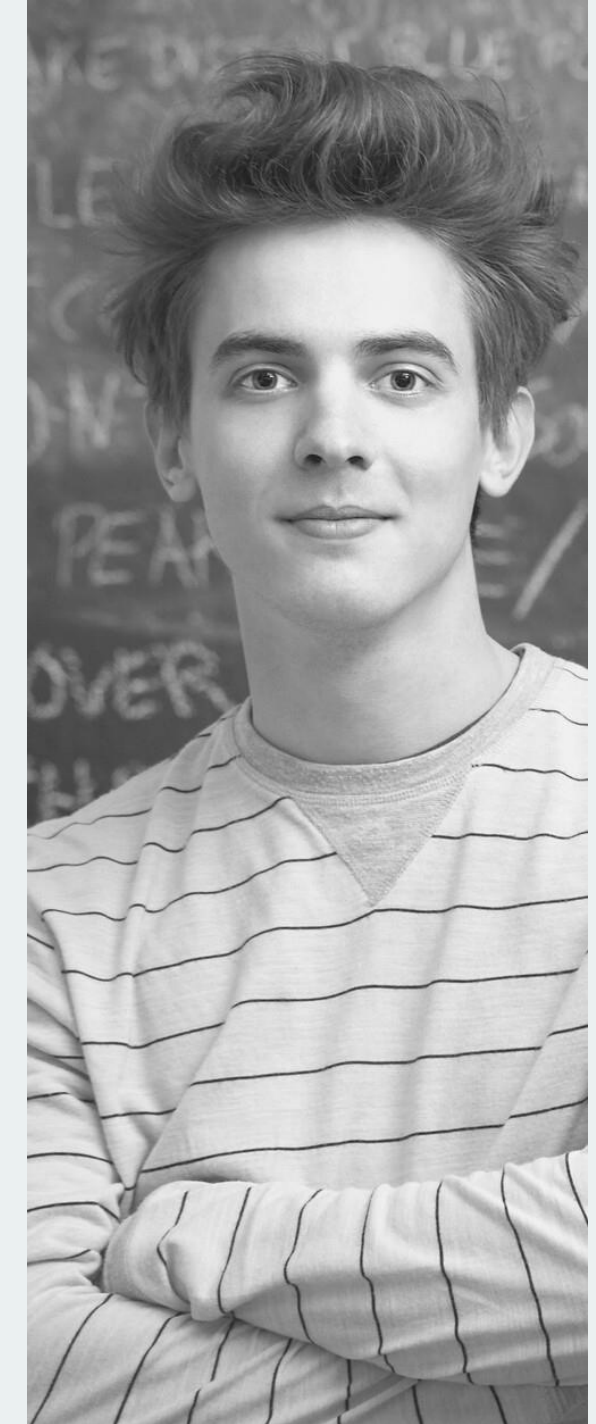
- составлен **список наставляемых**, которые выразили добровольное желание принять участие в программе осознаны
- текущие **проблемы** и возможности наставничества для их решения
- сформирован собственный **запрос** на наставничество



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
- 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.

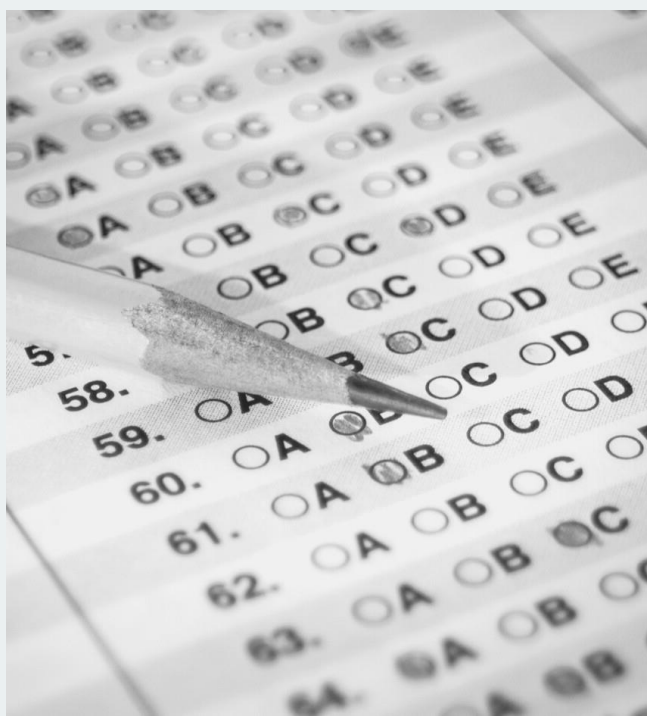


Этап 5. Формирование наставнических пар/ групп



РЕЗУЛЬТАТЫ 5 ЭТАПА

Список сформированных наставнических пар, **желающих** работать вместе.





Этапы 6. Организация работы наставнических пар/групп

Цикл наставнической работы

- Знакомство наставника и наставляемого.
- Первая рабочая встреча ("пробное решение задачи").
- Составление дорожной карты развития наставляемого (цель, ожидаемые результаты, действия).
- Рабочие встречи, обратная связь.
- Итоговая встреча.





Этапы 6. Организация работы наставнических пар/групп

Задачи куратора наставнических пар:

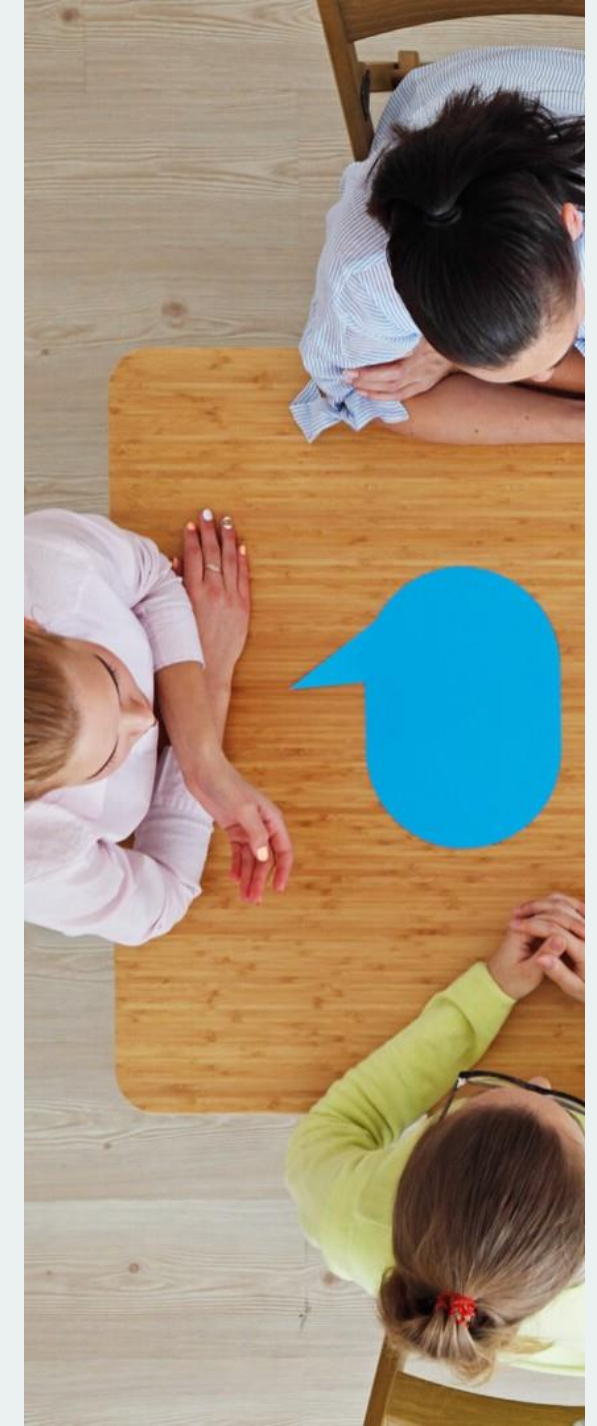
- организационной **контроль**
- сбор **обратной** связи
- фиксация промежуточных **результатов**
- **коррекция** работы наставника по результатам встреч и обратной связи



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



Этап 7. Завершение наставничества

ЗАДАЧИ ЭТАПА:

- 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
- сбор лучших кейсов работы наставнических пар и **публикация на сайте организации**



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)

