

МЕНТОРИ. 24 ОКТЯБРЯ



МЕТОДОЛОГИЯ (ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ) НАСТАВНИЧЕСТВА

ОБЩЕСТВЕННО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБСУЖДЕНИЕ ПРОЕКТА

МЕНЯЙСЯ ИЛИ... БУДУЩЕЕ СВЕРШИТСЯ БЕЗ ТЕБЯ

ВЫЗОВЫ СОВРЕМЕННОСТИ

Новые отрасли и профессии 02
Растущие требования к кадрам
Ориентация на личностный подход
Эмоциональный интеллект
VS простые знания
Конкурентоспособность
Гибкие навыки
Рост рынков
Необходимость постоянного
повышения квалификации

А вы готовы к будущему?

БЫТЬ УСПЕШНЫМ

Быть эффективным сотрудником с высокой зарплатой, престижным местом работы, высокими показателями и общественным весом...

БЫТЬ СЧАСТЛИВЫМ

Самореализоваться, быть в гармонии с собой и миром, найти свою цель, уметь планировать и добиваться своего, общаться, помогать другим...



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

РАБОТА В ОБЕ СТОРОНЫ

ЗАДАЧИ МЕРОПРИЯТИЯ

СОВМЕСТНАЯ РАБОТА ДЛЯ ЛУЧШЕГО РЕЗУЛЬТАТА

05

ОБСУЖДЕНИЕ

ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ
НАСТАВНИЧЕСТВА
И 5 ФОРМ

ПРОРАБОТКА

В ГРУППАХ ОДНОЙ
ИЗ 5 ФОРМ
НАСТАВНИЧЕСТВА
ДЛЯ ПОНИМАНИЯ
ПРИНЦИПОВ
ОРГАНИЗАЦИИ

ПРЕДЛОЖЕНИЯ

ПО ВОЗМОЖНОМУ
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ
МОДЕЛИ
И ЕЕ НАПОЛНЕНИЮ

Не критика,
а поддержка

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ "ОБРАЗОВАНИЕ"

ЦЕЛЬ 1

Обеспечение **глобальной конкурентоспособности** российского образования и вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования.

ЦЕЛЬ 2

Воспитание **гармонично развитой и социально-ответственной** личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.





Общие планируемые результаты реализации программы наставничества

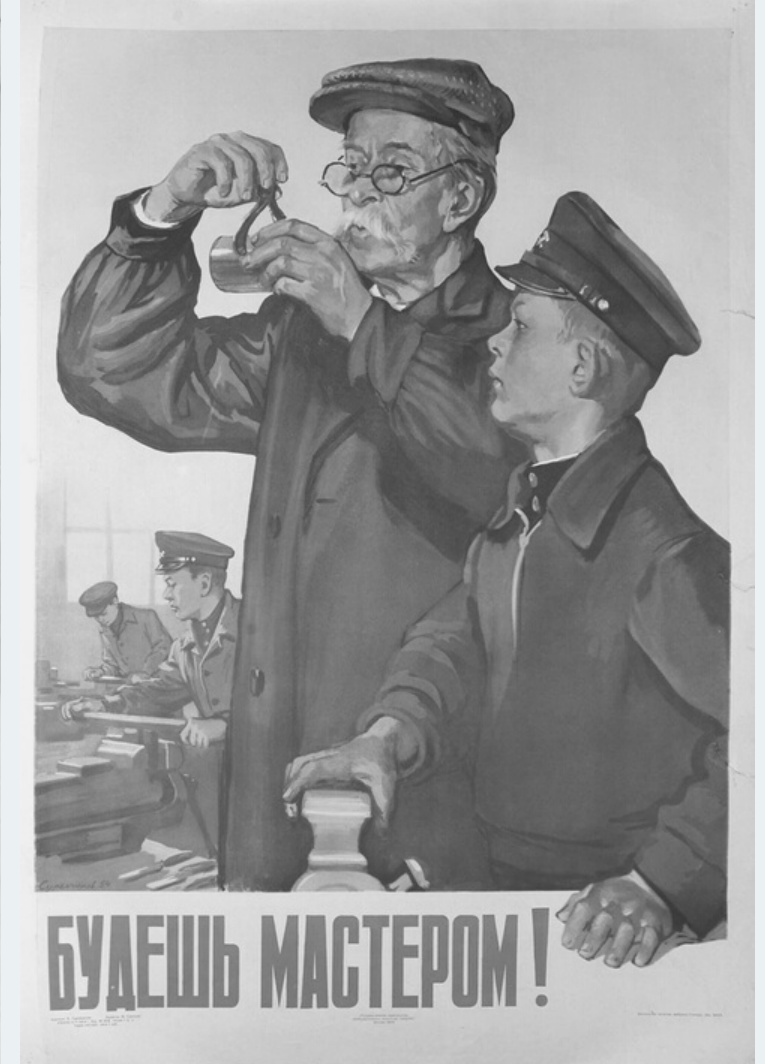
07

1. Измеримое **улучшение показателей** конкретной образовательной организации: образовательных, спортивных, культурных и т.д.
2. Рост числа обучающихся, способных **самостоятельно** строить **индивидуальные образовательные/карьерные траектории**
3. Улучшение **психологического климата** в образовательном учреждении, создание **сообщества**
4. Измеримое улучшение **показателей личной эффективности** учащихся, педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием **soft skills**
5. Привлечение **дополнительных ресурсов** и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона

СРЕДНЕЕ ПРОФЕССИО- НАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

НАСТАВНИЧЕСТВО
НА ПРОИЗВОДСТВЕ

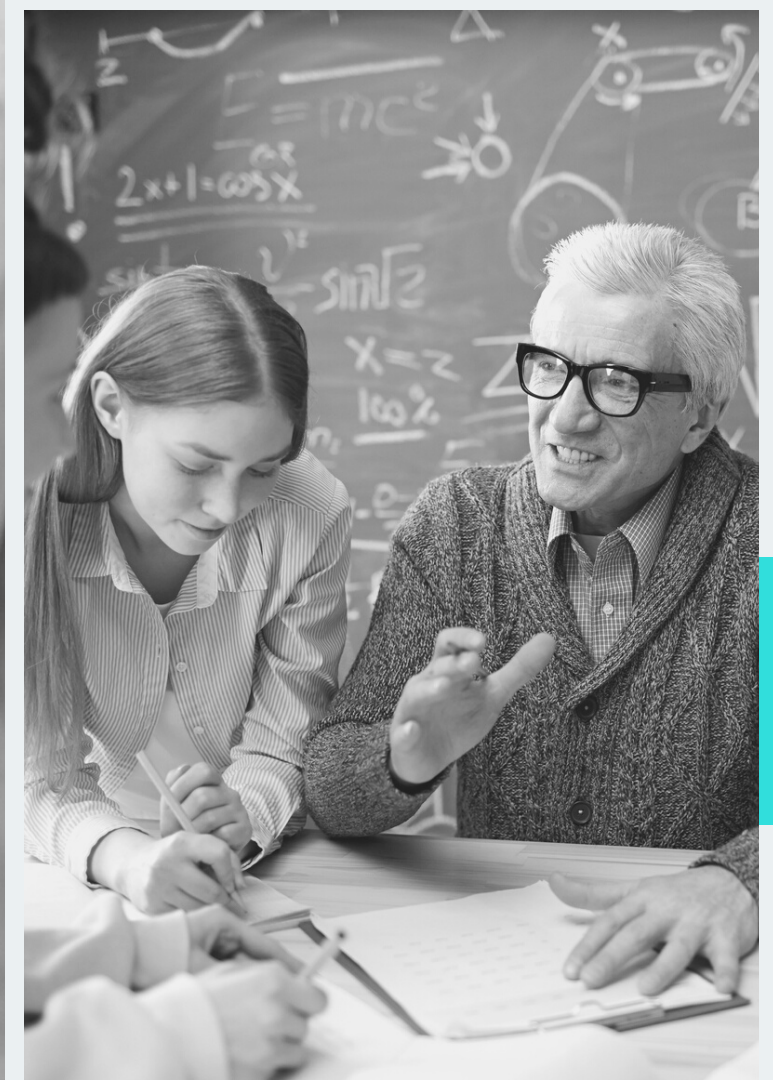
СОВРЕМЕННЫЙ ТРЕНД
ИЛИ КЛАССИКА?



ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

НАСТАВНИЧЕСТВО

КАКИЕ ПРОБЛЕМЫ
МОЖНО РЕШИТЬ? КАКИМ
ОБРАЗОМ?



ДОПОЛНИ- ТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

НАСТАВНИЧЕСТВО

ДЛЯ ЧЕГО
ИНТЕГРИРОВАТЬ И КОГО
ПРИВЛЕКАТЬ?



НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОБОСНОВАНИЕ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

НА ЧТО ОПИРАТЬСЯ
ПРИ ЗАПУСКЕ
ПРОГРАММЫ?



Регламентация



НАДО

ДИРЕКТИВНЫЙ
ПОДХОД ДЛЯ
ПРОМЫШЛЕННОГО
ПРОРЫВА

ХОЧУ

ЛИЧНОСТНЫЙ
ПОДХОД ДЛЯ
САМОРЕАЛИЗАЦИИ
И РАЗВИТИЯ
ГРАЖДАН



НАЦИОНАЛЬНЫЙ РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР НАСТАВНИЧЕСТВА МЕНТОРИ

— оказываем многопрофильную поддержку организациям, внедряющим и использующим методологию наставничества для достижения лучших образовательных, социально-культурных и предпринимательских результатов

НАЦИОНАЛЬНЫЙ РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР НАСТАВНИЧЕСТВА МЕНТОРИ С 2016-ПО Н.В.

14



Технология МЕНТОРИ работает
более чем в 50 городах России



Обучили более 1 000 специалистов
образовательных организаций



Создали 500 тандемов
для детей в ТЖС



Запустили более 100 наставнических
программ для широкой аудитории
(одаренных детей, обычных
подростков, детей в ТЖС, подростков
с ОВЗ)

НАШЕ РЕГИОНАЛЬНОЕ СООБЩЕСТВО

15



АВТОРСКИЙ КОЛЛЕКТИВ ПРОЕКТА МЕТОДОЛОГИИ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА

16

Рецензенты:

Демакова Ирина Дмитриевна, доктор педагогических наук, профессор, заведующая кафедрой психологической антропологии Московского педагогического государственного университета, заслуженный работник высшей школы, действительный член Академии педагогических и социальных наук, вице-президент Российского общества Я. Корчака;

Подольский Андрей Ильич, доктор психологических наук, профессор, профессор Института образования НИУ ВШЭ, руководитель Департамента развития человеческого ресурса Фонда «НИР», лауреат Премии Президента РФ в области образования, заслуженный профессор МГУ имени М.В. Ломоносова, почетный доктор Хельсинкского университета.

Авторский коллектив:

Синягина Наталья Юрьевна, доктор психологических наук, профессор, заведующая научно-исследовательским сектором лаборатории «Диагностика и оценка руководителей» факультета оценки и развития управленческих кадров института «Высшая школа государственного управления» РАНХиГС при Президенте РФ;

Березина Валентина Александровна, кандидат педагогических наук, эксперт АНО «Научно-исследовательский Центр Экспертизы и Инноваций»;

Богачева Татьяна Юрьевна, кандидат психологических наук;

Пронькина Ирина Леонидовна, кандидат экономических наук, директор национального ресурсного центра наставничества МЕНТОРИ (инициатива Рыбаков Фонда);

Кондратьева Ирина Александровна, квалификация Master of Public Administration (МРА) РАНХиГС при Президенте РФ, исполнительный директор национального ресурсного центра наставничества МЕНТОРИ;

Давыдова Ольга Геннадьевна, магистр истории РГГУ, факультет истории, политологии и права, аспирантка.

Журналист-редактор Российского исторического общества и фонда «История Отечества», редактор корпорации «Российский учебник» (ДРОФА-ВЕНТАНА), редактор национального ресурсного центра наставничества МЕНТОРИ;

Бубнова Александра Николаевна, внешний эксперт национального ресурсного центра наставничества МЕНТОРИ.

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

ПОНЯТНЫЙ И ПРИМЕНИМЫЙ
НА ПРАКТИКЕ ШАБЛОН

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, экспертов из числа
заинтересованных лиц для оценки
результатов наставничества

ВНУТРЕННИЙ КОНТУР ПРОГРАММЫ



ОРГАНИЗАЦИЯ ХОДА ПРОГРАММЫ

Отбор, обучение наставников,
формирование наставнических пар,
контроль и мониторинг

ИНФОРМИРОВАНИЕ КОЛЛЕКТИВА

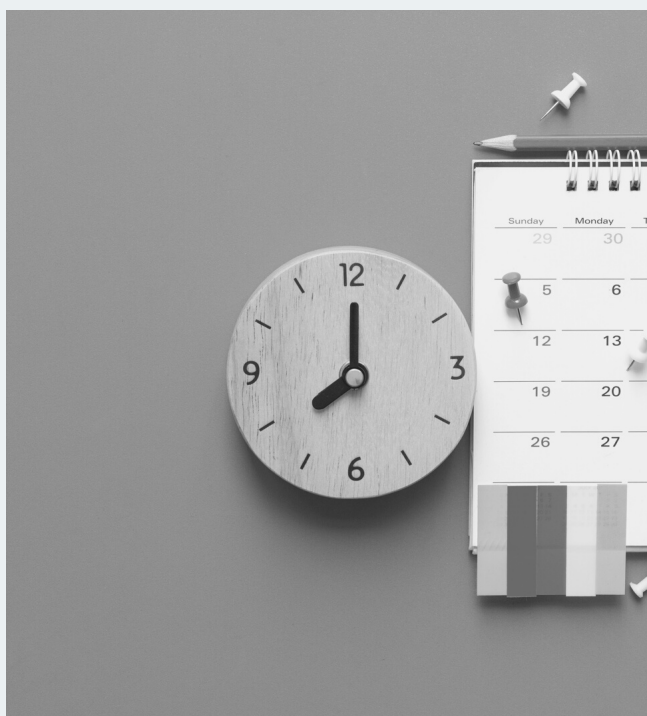
Сбор информации и согласий,
анкетирование, обработка данных

МЕТОДИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА

Предоставление программ, ресурсов,
форматов и моделей

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ

Сбор обратной связи, организация
финального мероприятия



Этапы реализации целевой модели

20

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

- определить заинтересованные в реализации программы аудитории
- информировать аудитории о возможностях и планируемых результатах
- назначить куратора и сформировать команду организаторов, контролирующих процесс
- определить необходимые для реализации программы ресурсы – внешние и внутренние



Этап 2. Формирование базы наставляемых 21

Откуда взять информацию о конкретных запросах подростков и студентов?



- личные дела
- материалы, предоставленные классным руководителем
- материалы, предоставленные школьным психологом
- опрос родителей
- результаты профориентационных тестов
- опрос и анкетирование самих школьников и студентов





Этап 3. Формирование базы наставников

22

- база **наставников-выпускников**, заинтересованных в поддержке своей alma mater и имеющих опыт взаимодействия с системой и ее ценностями
- база **наставников-сотрудников** региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров. Может пересекаться с базой выпускников
- база **наставников-педагогов**, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта, получении признания и создании продуктивной педагогической атмосферы



Этап 4. Отбор и обучение наставников

23

На что нужно будет обратить внимание при отборе?



- профессиональный опыт
- развитые **компетенции**, таланты, сильные стороны
- успешно реализованные задачи
- развитые навыки **коммуникации** и эмпатии
- мотивация
- ресурс **времени**
- положительный жизненный опыт
- активная **гражданская позиция**
- соответствие **запросам** наставляемых



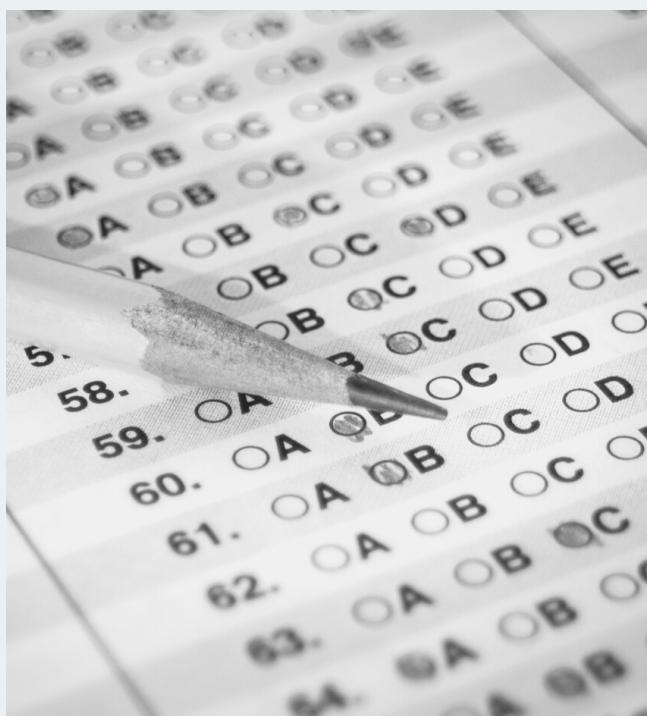


Этап 5. Формирование наставнических пар/групп

24

Основные инструменты процесса формирования:

- групповая встреча с индивидуальным выбором наставляемого и последующим (не)согласием наставника
- дистанционное анкетирование и механическая обработка данных с выявлением совпадений



Этап 6. Организация работы наставнических пар/групп

Основные обязательные процедуры

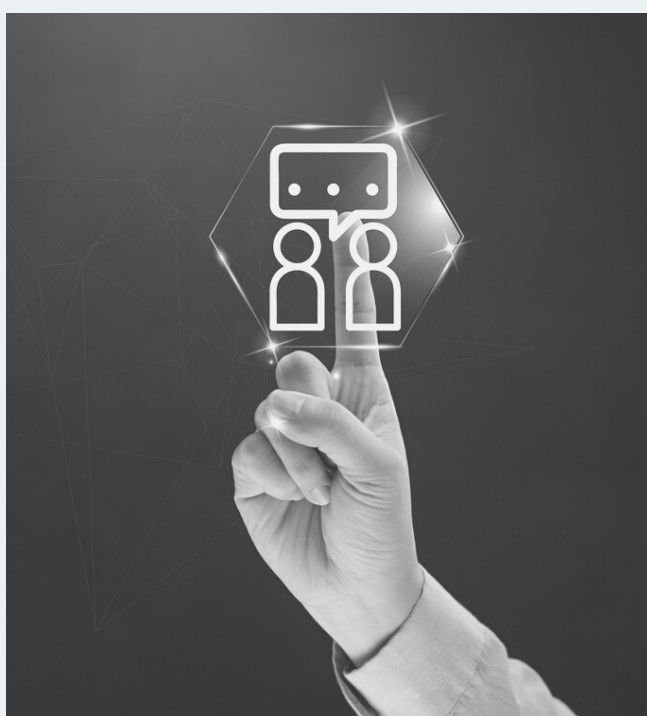
- предварительный **анализ компетенций** и сильных сторон участников
- определение **приоритетных целей** развития наставляемого и общих задач пары/группы
- предоставление наставникам **методических рекомендаций**, дополнительных материалов по работе с наставляемыми
- организационной **контроль**
- сбор **обратной** связи
- фиксация промежуточных **результатов**



Этап 7. Завершение наставничества

Основные обязательные процедуры

- представление **результатов работы** конкретной пары/группы
- сбор **обратной связи** от участников
- представление результатов программы во всей организации
- организация и проведение финального мероприятия
- **награждение** лучших наставников и пар/групп
- тиражирование **результатов в медиа**
- упаковка успешных кейсов для **привлечения наставников и партнеров** в будущий цикл программы



5 ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

27

ДЛЯ РАЗНЫХ ЗАДАЧ И РОЛЕЙ



Ученик-ученик



Педагог-педагог



Студент-ученик



Работодатель-
ученик



Работодатель-
студент

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
8. Мотивация наставников





РАСКРЫТИЕ ФОРМЫ "РАБОТОДАТЕЛЬ – УЧЕНИК"

Ролевая модель
"Преобразователь – равнодушный"

ДАНО (ПОРТРЕТ НАСТАВЛЯЕМОГО)

Коля. Равнодушный ученик 9-ого класса. Не знает, кем быть, инертен, показывает низкие образовательные результаты, не имеет гражданской позиции, настроен пессимистично по отношению к будущему, карьере и жизни. Минимально интересуется программированием

НАДО (ЦЕЛЬ И РЕЗУЛЬТАТЫ)

Коля осознанно подходит к выбору образовательной траектории, занимается саморазвитием, формирует у себя новые навыки, улучшает образовательные результаты, развивает таланты, планирует стажировки и думает о будущем трудоустройстве в позитивном ключе.





Кто нам нужен?

Портрет наставника

31

Сергей Иванович, для Коли через пару месяцев просто Сергей.

Разработчик в региональной компании с **опытом** работы 5-6 лет. **Бывший учащийся** Школы №19, где сейчас учится Коля.

Занимается спортом, любит научную фантастику, коллеги отмечают его **свежий взгляд** на процессы внутри компании, так что Коля точно не заскучает. Сам любит нестандартно подходить к решению задач и надеется, что подросток "подкинет" ему пару идей и **мотивирует развиваться** дальше, задавая вопросы.

ОЦЕНИВАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

- Повышение **успеваемости** и улучшение психоэмоционального фона в средней и старшей школе
- Увеличение процента учеников, успешно прошедших **профориентационную программу**
- Результаты тестов на гибкие навыки и профессиональные **компетенции**
- Численный рост успешно реализованных и представленных **результатов проектной деятельности** (совместно с представителем предприятия/организации)
- Увеличение числа учеников, **планирующих стать наставниками** (!)
- Численный рост планирующих **трудоустройство** на региональных предприятиях выпускников средней школы

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ



**ВКЛАДЫВАЮТСЯ
В ЦЕЛЕВУЮ МОДЕЛЬ**

ЭТАП 1.

Мы нашли организацию, в которой работает Сергей, так как именно она заинтересована в новых кадрах и развитии своих сотрудников

ЭТАП 2.

Мы провели анкетирование среди учащихся, собрали информацию от психолога, классного руководителя, нашли группу детей с определенным запросом/проблемой

ЭТАП 3

Мы провели опрос и анкетирование в организации-партнере, чтобы **понять, кому, как могут и могут ли (!) помочь** наставники оттуда

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ



ВКЛАДЫВАЮТСЯ
В ЦЕЛЕВУЮ МОДЕЛЬ

ЭТАП 4

После опроса и отбора наставников мы понимаем, что им **не хватает навыков** коммуникации и представлений об особенностях подросткового возраста. Мы ищем экспертов (или своими силами) и **проводим обучение**.

ЭТАП 5

Мы проводим **мероприятие**, в нашем кейсе – очную встречу наставников и наставляемых, на которой у Сергея и Коли **возникает взаимный интерес** на основе похожих возможностей/запросов. Колю мы дисциплинарно подталкиваем к инициативе, если ее нет. Формируется пара (тандем).

ЭТАП 6

Коля и Сергей встречаются с куратором, тот рассказывает им, что прежде всего **нужно определить**: сильные и слабые стороны обоих, сформулировать **приоритетные цели** и разложить их на спринты (отрезки времени).

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ



**ВКЛАДЫВАЮТСЯ
В ЦЕЛЕВУЮ
МОДЕЛЬ**

ЭТАП 6.1

Этап **активной работы** Сергея и Коли. Они выбрали формат взаимодействия – проект.

Коля раз в неделю ходит в офис к Сергею, тот учит его языку JavaScript. Они связываются в социальных сетях, где Сергей скидывает Коле интересные материалы, открытые уроки и мотивирует иногда ходить в зал. Сергей делится опытом решения личных проблем и советует, как подготовиться к ЕГЭ по информатике.

После встреч в офисе оба заполняют дневник с промежуточными результатами и обратной связью.

Куратор контролирует частоту встреч и посещаемость, напоминая Коле и Сергею, когда и что у них запланировано.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ



**ВКЛАДЫВАЮТСЯ
В ЦЕЛЕВУЮ
МОДЕЛЬ**

ЭТАП 7

Коля **представляет** куратору их с Сергеем **проект** – часть кода, а также рассказывает о своих успехах в программировании, рассказывает о том, что интересного узнал и, возможно, даже подкачался в зале, куда его позвал Сергей.

Сергей **делится** с куратором своим **впечатлением** от работы с подростком, говорит, что он него почерпнул, какие **свои навыки прокачал**. Куратор фиксирует обратную связь.

Школа организует **фестиваль**, на котором все тандемы представляют свои результаты педагогам, экспертам и представителям предприятий-партнеров.

По решению жюри и результатам обратной связи **выбираются лучшие наставники**. Коля и Сергей получают сертификаты. Сергей – благодарность, признание и упаковку своего наставнического опыта.

Школа **дает материалы и кейсы** о программе в региональные и всероссийские **СМИ и соцсети**, чтобы привлечь партнеров и спонсоров в следующий раз.

Область применения в рамках образовательной программы

37

■ В ШКОЛАХ

проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные тесты, экскурсии на предприятия, конкурсы проектных ученических работ, бизнес-проектирование.

■ В ДОПОБРАЗОВАНИИ

проектная деятельность, выездные мероприятия, экскурсии на предприятия, конкурсы и гранты от предприятий.

■ В ОРГАНИЗАЦИЯХ СПО

проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.



МОТИВАЦИЯ НАСТАВНИКОВ

38

- Статус лидера и значимого взрослого, подкрепление авторитета
- Развитие коммуникационных и иных гибких навыков
- Активное участие в жизни Сообщества благодарных выпускников – **причастность**, признание
- Признание профессионального мастерства
- Возможность **тиражирования** авторского наставнического опыта и успешной практики
- Повышение **квалификации** на партнерских образовательных площадках
- Административное поощрение

