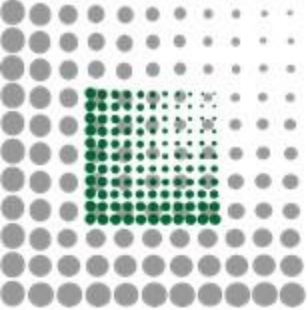


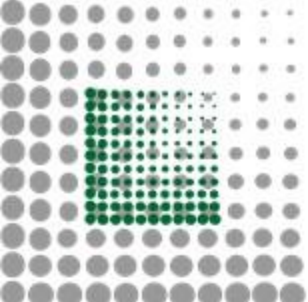
Современные модели наставничества для развития и воспитания обучающихся





История вопроса

- 23 декабря 2013 года на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития В. В. Путин подчеркнул, что необходимо возродить институт наставничества.
- В начале 2018 года был проведен Всероссийский форум «Наставник», организованный Агентством стратегических инициатив, по результатам которого 23 февраля 2018 года был сформирован перечень поручений Президента РФ.
- Тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»)



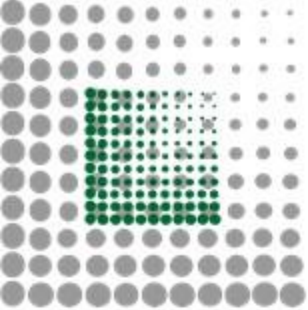
Федеральный проект «Современная школа»

- **Целевой показатель:**

до конца 2024 года **не менее 70%** обучающихся общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

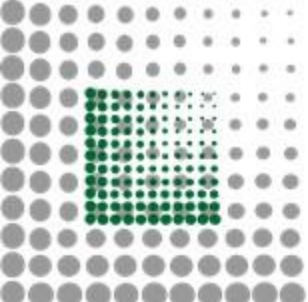
- **Концептуально**

Система наставничества может стать инструментом повышения качества образования, механизмом создания эффективных социальных лифтов, одним из катализаторов для «технологического рывка» российской экономики



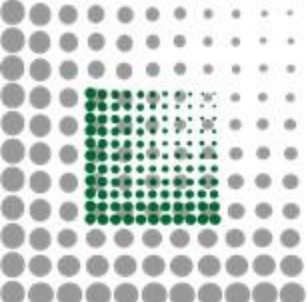
Практики наставничества

- Управления траекторией развития детей и подростков, уровнем мотивации и творческой активности, побуждением к поиску уникальных решений.
- Наставничество, как способ вдохновить на новое дело, и участие в его реализации от планирования до замещения дефицитных компетенций в команде инициаторов.
- «Дети учат детей» - практики наставничества, реализуемые в различных сферах детьми до 18 лет, в том числе практики наставничества, действующие в кружковом движении и онлайн-среде.



Вопросы

1. Чем на практике обусловлена **актуализация проблемы** наставничества?
2. Что именно делает наставник и что **отличает** его деятельность от любого другого вида деятельности?
3. Какие **условия должны быть созданы**, чтобы институт наставничества эффективно функционировал и развивался?

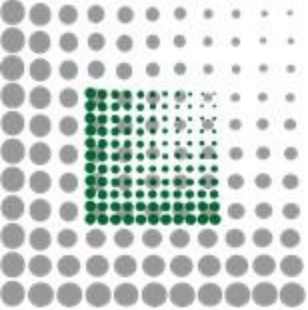


Актуализация проблемы наставничества

Противоречие между возрастанием насыщенности образовательной (и более широкой социальной) среды и тенденцией к усилению ее несогласованности и противоречивости

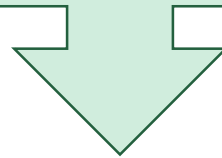
С одной стороны,
непрерывно
увеличивается
количество
и многообразие
образовательных услуг
и образовательно
значимых социальных
практик.

С другой — этот
процесс развивается
стихийно, в условиях
рыночной
конкуренции
и **недостаточного**
развития механизмов
оценки качества этих
услуг и практик.

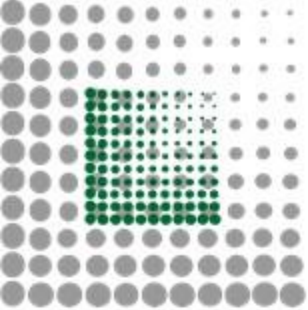


Актуализация проблемы наставничества

В результате самонавигация обучающегося
в «океане возможностей» становится все более
затруднительной



Возникает эффект дезориентации растущего
человека в социальной среде, выражающейся в его
неспособности освоить необходимые этапы базовых
процессов развития личности (социализации,
социального и профессионально-образовательного
самоопределения)

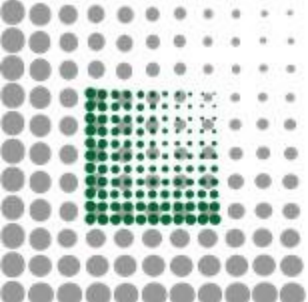


Актуализация проблемы наставничества

Противоречие между требованием максимальной включенности современного человека в широкую систему социальных отношений и тенденциями социальной дезадаптации растущего поколения

Факторы:

- замыкание современных детей и молодежи в пространство виртуального (сетевого) общения;
- стремление значительной части родительского и педагогического сообщества к «стерильности», «герметичности», социальной закрытости образовательного процесса, вызванное нарастающим переживанием тревоги и страха за детей, их жизнь, физическое, психическое и нравственное здоровье;
- нарастание доли **формализованного общения**, подчиненного логике стандартов, программ, планов и жесткого контроля результативности (учебный процесс, «развивающие занятия», «подготовка» к следующей образовательной ступени, репетиторство, раннее трудоустройство и т. д.), при **уменьшении доли неформального, лично значимого общения.**



Результат

- **Резкое снижение** готовности новых поколений к самостоятельному вхождению во взрослую жизнь, неразвитость субъектной позиции, неспособность понять самого себя.
- **Усиливается эффект** отчуждения человека, с его внутренним миром, от общества, с его правилами и требованиями.
- Возникает **необходимость в посреднике** между растущим человеком и миром (представленным множеством локальных социальных и образовательных сред).

VUCA мир

VUCA-мир



SPOD-мир:

- steady (устойчивый)
- predictable (предсказуемый)
- ordinary (простой)
- definite (определенный)



VUCA-мир:

- volatility (нестабильность)
- uncertainty (неопределенность, неуверенность)
- complexity (сложность)
- ambiguity (неоднозначность)



VUCA мир

VUCA-мир



Насколько
можно
предугадать
результаты
действий?

COMPLEXITY - СЛОЖНОСТЬ

- Множественность факторов принятия решений
- Взаимосвязанность задач, множественность факторов, переплетение связей
- Многогранные эффекты

VOLATILITY - НЕСТАБИЛЬНОСТЬ

- Изменения в окружающем мире
- Высокий темп трансформаций

AMBIGUITY - НЕОДНОЗНАЧНОСТЬ

- Отсутствие четкости в анализе событий
- Столкновение идеалов и реальности
- Ошибочные представления
- Сложность выбора

UNCERTAINTY – НЕОПРЕДЕЛЕННОСТЬ, НЕУВЕРЕННОСТЬ

- Непредсказуемость действий, результатов и последствий
- Туманность в понимании будущего

Насколько вы знаете ситуацию?

Тренды развития рынка труда



- Глобализация
- «Сжатие времени»
- Дефицит ресурсов
- Индивидуализация производства и потребления, клиентоориентированность, просьюминг



- Научный прогресс
- Цифровизация, информатизация
- Автоматизация и роботизация
- Возникновение новых технологий

- Изменение моделей управления
- Модификация рабочего места
- Изменение отраслевых структур
- Изменение практики разработки, производства, управления, обслуживания

Переход от работы-функции к работе в проектах

Навыки / Компетенции



Умение управлять проектами и процессами



Критическое мышление
Системное мышление
Когнитивная гибкость



Комплексное
решение проблем и
продуктивность,
сервис-ориентация



Инициативность,
самостоятельность и
ответственность



Эмоциональный
интеллект,
коммуникация и
сотрудничество



Цифровая грамотность,
обучаемость, открытость
новому, применение
исследовательских
навыков и методов



Экологическое
мышление,
бережливое
производство

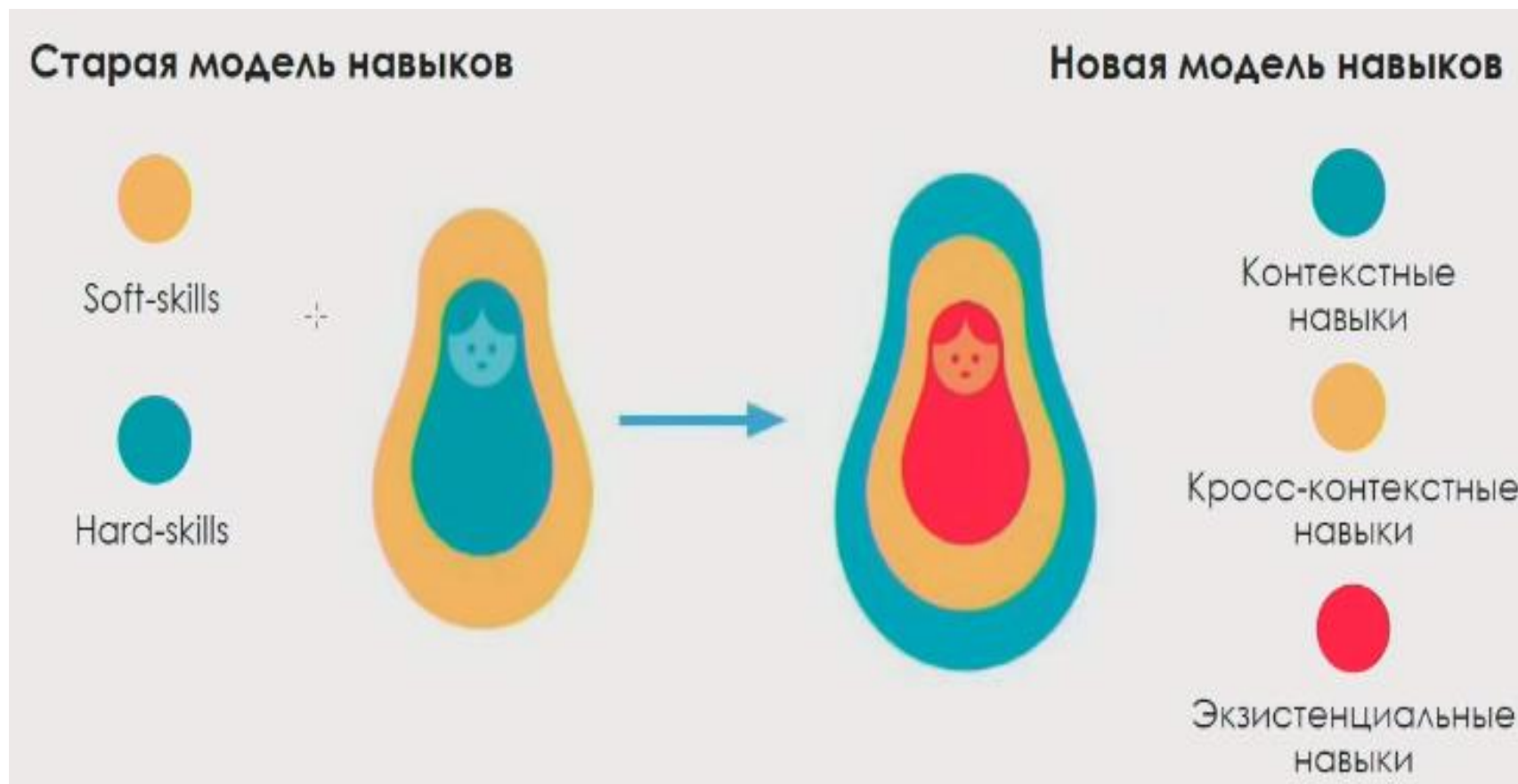


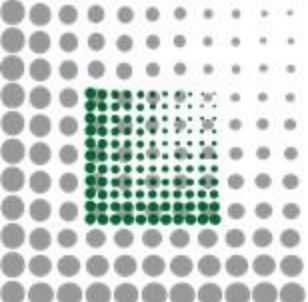
Глобальное сознание,
мультиязычность и
мультикультульность



Креативность;
способность к
творчеству

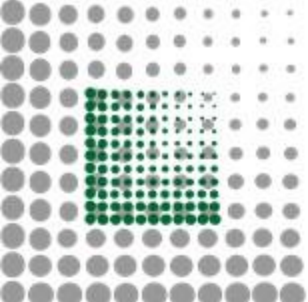
Актуальность





Новая модель навыков

НАВЫКИ	ПРИМЕРЫ	СРЕДНИЙ СРОК СУЩЕСТВОВАНИЯ
Контекстные / узкоспециальные	Навыки, которые развиваются и применяются в конкретном контексте. Профессиональные навыки (программирование на конкретном языке), физические навыки (например, вождение машины) или социальные навыки (например, видеоблогинг).	Месяцы или несколько лет
Кроссконтекстные / общие	Навыки, которые можно применять в более широких сферах социальной или личной деятельности: навыки чтения, письма, тайм-менеджмента, навыки работы в команде	От нескольких лет до десятилетий
Экзистенциальные	Навыки, которые можно универсально применять на протяжении всей жизни и в различных жизненных контекстах личности. Они включают способность ставить цели и достигать их (сила воли), самосознание/способность к саморефлексии (осознанность, метапознание), способность учиться/разучиваться/переучиваться (саморазвитие).	От декад до всей жизни

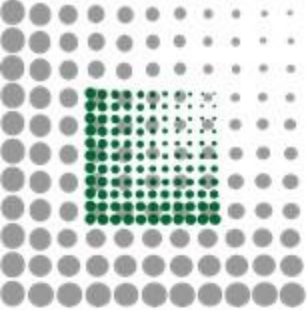


Наставничество



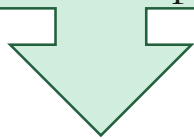
- процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества; форма взаимоотношений между учителем и учеником;
- форма индивидуальной работы с вновь принятыми или переведенными на другую должность работниками по введению в профессию и профессиональному развитию, а также адаптации в коллективе;
- планомерная работа по передаче навыков от начальника к подчиненному, инструмент воспитания молодых и перспективных кадров;
- оказание взаимной помощи, безвозмездных услуг лично либо организовано в духе партнерства и братства.

Наставник – человек, обладающий определенными опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией



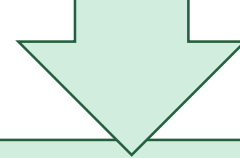
Специфика деятельности наставника

Педагогическая поддержка - помощь человеку в преодолении тех или иных внешних барьеров, которые самостоятельно он не способен преодолеть

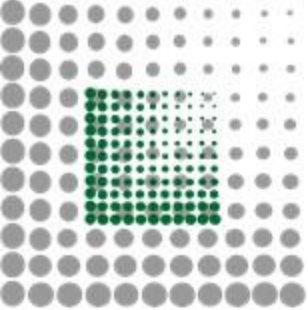


Внешние барьеры - дефицит ресурсов для реализации собственных инициатив, отсутствие организационных или иных механизмов (например, нормативно-правовые и организационно-технические сложности на этапе становления школьного самоуправления ; реализации проектов, стартапов и т. д.).

Устранение **внутренних образовательных дефицитов** обучающихся, т. е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем



Внутренние барьеры - «образовательный дефицит». Когда внутренний образовательный дефицит будет восполнен, сопровождаемый будет самостоятельно преодолевать внешние препятствия.

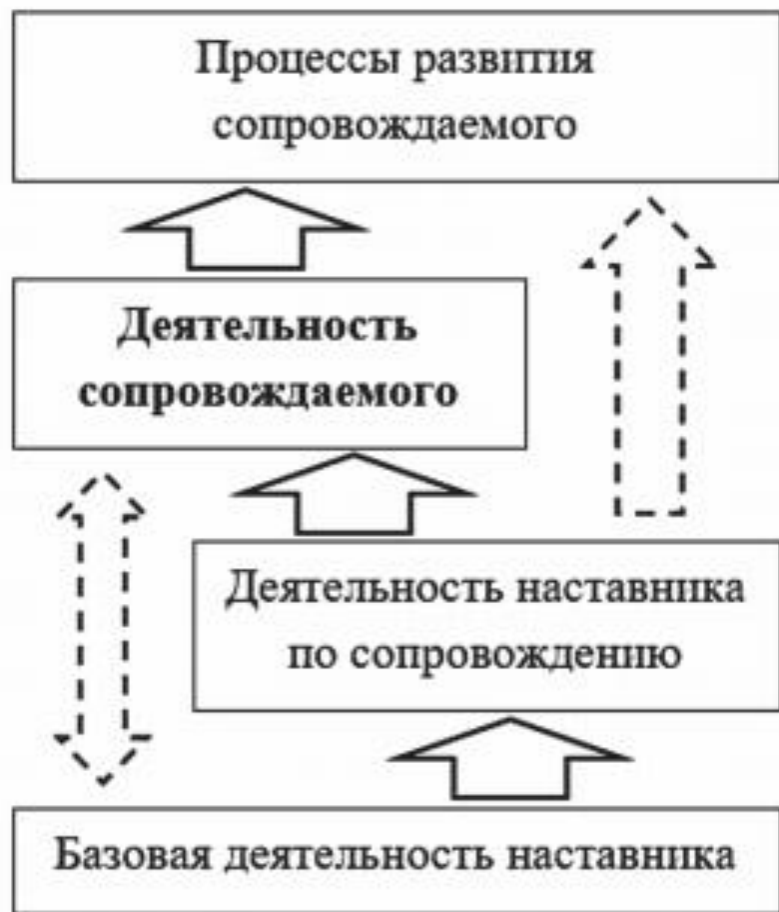


Общий признак всех типов образовательных дефицитов

Недостаток самостоятельности
сопровожаемого

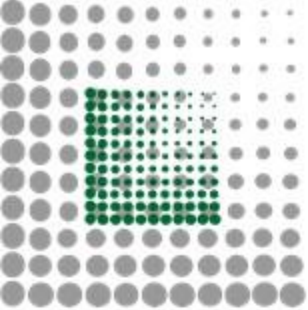
Конечный результат деятельности наставника
(поведенческий показатель успешности его деятельности) -
обретение сопровождаемым способности к самостоятельным
действиям, решению проблем, преодолению барьеров,
самоуправлению процессами собственного развития,
образования, адаптации, карьерного роста и т. д

Структура взаимодействия



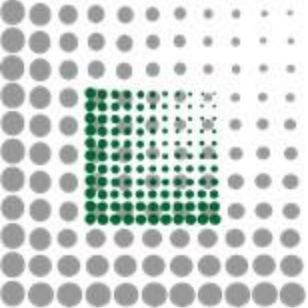
Структура взаимодействия
наставника и сопровождаемого

- Наставник оказывает педагогическое воздействие на базовые процессы развития не непосредственно, а путем **вовлечения сопровождаемого в ту или иную деятельность**, с последующей организацией ее обсуждения и осмысления полученного опыта. Соответственно значимыми методами работы наставника являются **организация деятельности сопровождаемого и совместное обсуждение**.



Задачи наставнической деятельности

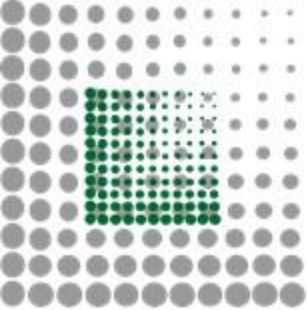
1. **Трансляция ценностно-смысловых установок** деятельности, в которую совместно вовлечены обучающийся и наставник.
2. **Выявление и актуализация** у сопровождаемого «сильной» (внутренней, устойчивой) **мотивации** к деятельности.
3. **Педагогическая поддержка** сопровождаемого в процессе его обучения деятельности (прежде всего получения, закрепления новых знаний, умений и компетенций).
4. **Создание условий** освоения деятельности, сочетающих психологический комфорт и «развивающий дискомфорт», безопасность для жизни и здоровья — и определенную степень риска, необходимую для формирования самостоятельности и ответственности сопровождаемого.



Наставничество

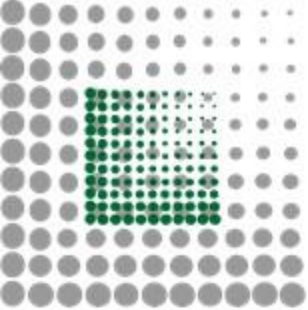


Опосредованное: проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, личные контакты сводятся к минимуму	Прямое: непосредственный контакт, общение не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке
Коллективное: воздействие распространяется на большую группу	Индивидуальное: концентрация усилий на воспитании одного ученика
Открытое: двустороннее взаимодействие наставника и воспитуемого	Скрытое: наставник воздействует на ученика незаметно



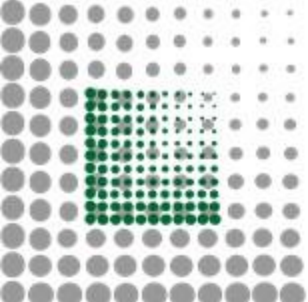
Типы образовательных дефицитов

1. **Ограниченные** возможности здоровья.
2. Несформированность субъектной позиции, возрастная или индивидуальная несамостоятельность («**ограниченные возможности самоопределения**»).
3. Социальная **дезадаптация**.
4. Осложненная социальная ситуация развития — **группы риска**:
 - 4.1. дети-сироты;
 - 4.2. подростки, состоящие на учете в органах внутренних дел;
 - 4.3. семьи мигрантов;
 - 4.4. социально незащищенные категории населения и т. д.



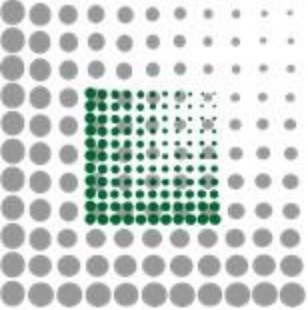
Типы образовательных дефицитов

- 5. Субъективная новизна ситуации для сопровождаемого (**адаптационный период**):
 - 5.1. переход на **новый образовательный уровень** (1-й и 5-й класс школы, 1-й курс профессиональной образовательной организации или вуза);
 - 5.2. молодой рабочий/специалист;
 - 5.3. новый на данном предприятии работник (школьник/студент, перешедший в другую образовательную организацию);
 - 5.4. новая должность;
 - 5.5. изменение программы обучения, технологии предприятия, корпоративной культуры, введение других инноваций;
 - 5.6. новые **ситуативные требования** к сопровождаемому (например, в связи с участием в соревновании, конкурсе).
- 6. **Дефицит мотивации** к деятельности.



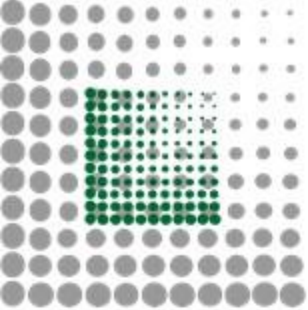
Формы наставничества

1. **Индивидуальная** — предполагает персонализированное сопровождение наставником обучающегося, с учетом индивидуальных образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего.
2. **Групповая** — сопровождение одним наставником (или командой наставников) группы обучающихся, обладающих **общим или сходным образовательным дефицитом**.
3. **Коллективная** — организация наставничества в работе с коллективом (большой группой) обучающихся, обладающих **различными типами образовательных дефицитов**.
4. **Взаимная (peer)** — организация взаимной поддержки обучающихся, обладающих разными типами образовательных дефицитов.
5. **Онлайн** — поддержка обучающихся, находящихся в удаленном доступе, с использованием интернет-технологий (социальные сети, скайп, Youtube и т. д.)



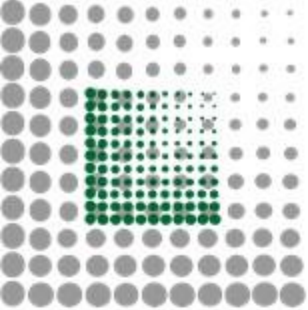
Методы наставнической деятельности

- Методы **организации деятельности сопровождаемого** (группы сопровождаемых), выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта;
- организация **обсуждения** (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются **оценка и осмысление опыта**, полученного в деятельности;
- создание **специальных ситуаций** (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития;
- создание **внешних условий, среды** освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для **развития** наставника);



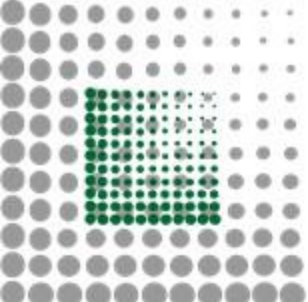
Методы наставнической деятельности

- методы **диагностико-развивающего и контролирующего оценивания** (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т. д.);
- методы **управления** межличностными отношениями в группе сопровождаемых;
- Нетворкинг (социальная и профессиональная деятельность, направленная на то, чтобы с помощью круга друзей и знакомых работающих или имеющих связи в той или иной сфере максимально быстро и эффективно решать сложные жизненные задачи);
метод **организации контактов** и взаимодействия сопровождаемых с актуально и перспективно значимыми социальными партнерами (например, школьников с представителями профессиональных образовательных организаций, вузов, предприятий, работодателей);
- методы **актуализации индивидуальной мотивации** и фасилитации;



Методы наставнической деятельности

- личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности);
- информирование (в том числе в форме инструктирования);
- консультирование.



Функции наставника в образовании

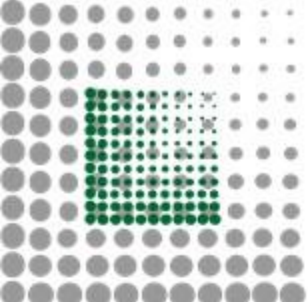
Трудовые функции и трудовые действия наставника в образовании

Трудовые функции наставника

Основные трудовые действия

Педагогическая поддержка обучающегося в деятельности

Диагностика мотивов и образовательных дефицитов сопровождаемого
Создание комфортных психологических условий освоения деятельности сопровождаемым
Мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка сопровождаемого
Формирование у сопровождаемого установки на преодоление образовательных дефицитов и переход к самоуправляемой деятельности
Помощь в организации деятельности (планирование, подготовка рабочего места, тайм-менеджмент)
Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности
Организация оптимальных и безопасных условий (среды) деятельности сопровождаемого
Демонстрация образцов поведения, отвечающих требованиям определенной (корпоративной) культуры
Диагностико-развивающая оценка базовых процессов
Совместная с сопровождаемым оценка и рефлексия личностного роста



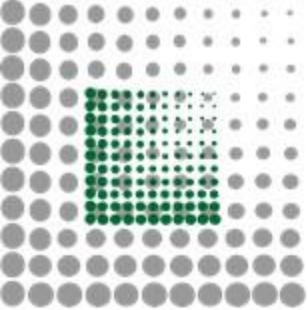
Функции наставника в образовании

Обучение	Информирование Демонстрация или организация демонстрации продуктивных приемов осваиваемой деятельности Организация учебной деятельности сопровождаемого Создание учебных (в том числе проблемных) ситуаций Консультирование Контроль и оценивание результатов учебной деятельности сопровождаемого
Медиация	Диагностика межличностных отношений в коллективе (группе) Выявление проблемных и конфликтных ситуаций с участием сопровождаемого Разрешение проблемных и конфликтных ситуаций с участием сопровождаемого Посредничество во взаимодействии сопровождаемого и коллектива (обучающихся, педагогов, родителей, интернет-партнеров, администрации, представителей внешнего контекста)
Самообразование	Самодиагностика и самооценка собственных образовательных дефицитов Проектирование программы и плана самообразования в соответствии с выявленными образовательными дефицитами Овладение знаниями, умениями, компетенциями, приемами деятельности

Личностные качества и компетенции наставников

- У наставника **отсутствует образовательный дефицит**, существующий у сопровождаемого;
- у наставника **есть личный опыт преодоления** образовательного дефицита (на собственном примере или в процессе практического обучения при работе с другими сопровождаемыми);
- личный опыт **отрефлексирован** наставником и может использоваться им в работе с сопровождаемым и (или) для передачи сопровождаемому





Личностные качества и компетенции наставников

- **устойчивая внутренняя мотивация** к наставнической деятельности, оказанию помощи и поддержки другим людям;
- **содержательный интерес** к деятельности, которую осваивает обучающийся;
- открытость, общительность, коммуникабельность;
- лидерские качества;
- настойчивость, нацеленность на результат;
- терпение и толерантность;
- соответствие личных ценностей ценностям деятельности наставника, организации, корпоративной культуры;
- склонность к постоянному саморазвитию.

Личностные качества, препятствующие занятию наставнической деятельности

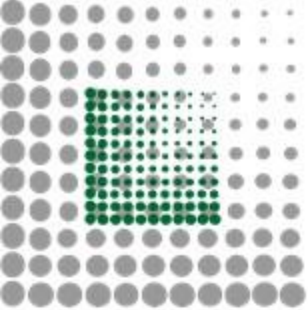
- Избыточная авторитарность;
- эгоцентризм;
- тревожность, невротизм;
- стремление к гиперопеке;
- перфекционизм;
- выраженная интроверсия, замкнутость



Компетенции наставника

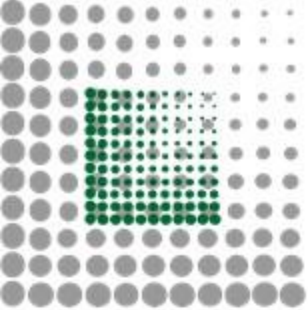
- Эмоциональный интеллект;
- коммуникативная компетенция (включая готовность к межпоколенческой коммуникации; владение различными стилями педагогического общения); педагогический такт;
- готовность к сотрудничеству;
- креативность, способность решать нестандартные задачи;
- специальная подготовка наставников (лица с ОВЗ; дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, и т. д.)





Результаты деятельности наставников и критерии их оценки

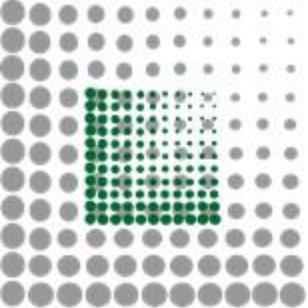
- Способность сопровождаемого **самостоятельно осуществлять деятельность**, в рамках которой осуществлялось наставничество, иными словами, готовность сопровождаемого с определенного момента обходиться без наставника;
- **собственные высокие результаты деятельности**, демонстрируемые сопровождаемым;
- **ускорение процессов развития** сопровождаемого и освоения им деятельности;
- **качество отношений** сопровождаемого с другими представителями группы, в которую он включен в процессе деятельности (принятие, поддержка сопровождаемого группой, его групповой статус, наличие или отсутствие конфликтов).



Результаты деятельности наставников и критерии их оценки

Процессуальные показатели успешности наставнической деятельности могут быть соотнесены с ее общими задачами:

- сформированность у сопровождаемого **ценностно-смысловых установок**, присущих той деятельности и/или организационной культуре, в которую он погружается при поддержке наставника;
- устойчивая **внутренняя мотивация** сопровождаемого к деятельности;
- **компетентность** сопровождаемого в деятельности, которую он осваивает;
- **качество** образовательной среды и социально-психологической атмосферы, созданной вокруг сопровождаемого.



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

- **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 или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.
- **Программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Формы наставничества

«Ученик – ученик» (студент – студент)	«Учитель – учитель»	«Студент – ученик»	«Работодатель – ученик»	«Работодатель – студент»
Разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.	Успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня , а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.	Успешное формирование у ученика представлений о следующем уровне образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.	Успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.	Получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств , необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Формы наставничества

«Ученик – ученик» (студент – студент)	«Учитель – учитель»	«Студент – ученик»	«Работодатель – ученик»	«Работодатель – студент»
Успевающий – неуспевающий	Опытный учитель – молодой специалист	Успевающий – неуспевающий	Активный профессионал – равнодушный потребитель	Активный профессионал – равнодушный потребитель
Лидер – пассивный	Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы	Лидер – равнодушный	Коллега – молодой коллега	Успешный профессионал – студент, выбирающий профессию
Равный – равному	Педагог-новатор – консервативный педагог	Равный – другому	Работодатель – будущий сотрудник	Коллега – будущий коллега
	Опытный предметник – неопытный предметник	Куратор – автор проекта		Работодатель – будущий сотрудник

Наставничество

- Это **не цель, а средство.**

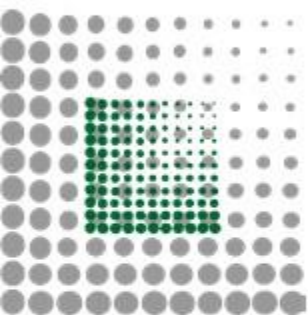
Нужно отчетливо понимать, для каких целей это средство подходит (и как именно его использовать), а для каких целей не подходит.



- Это практика, которая (как и большинство образовательных практик)

**не внедряется,
а взращивается.**

Взращивается на определенном уровне образовательной культуры, социального доверия, гражданской активности.



Спасибо за внимание!

