



Проблемы наставничества в современной школе: поиски решения

МБОУ ОДПО
«Центр развития
образования»
г. о. Самара

Богданова Вера Викторовна,
начальник отдела начального общего
образования МБОУ ОДПО ЦРО
г.о.Самара



Трудности в реализации наставничества

Создание наставнических программ с участием нескольких опытных и квалифицированных учителей

Организация периодических семинаров и конференций для обмена опытом между молодыми специалистами и более опытными коллегами

Отсутствие системного подхода к наставничеству



МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Традиционная модель наставничества (или наставничество «один на один»)

- Разновидностью этой модели является СИТУАЦИОННОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

ФЛЭШ-НАСТАВНИЧЕСТВО

- Стандартная сессия флэш-наставничества
- Последовательное флэш-наставничество
- Скоростное флэш-наставничество
- Групповое флэш-наставничество

Сторителлинг

- Данный метод обычно интегрирован в какую-либо программу (тренинг, электронный курс, коучинг, блог и т.д.).



Обратная связь как инструмент развития

- Обратная связь — это методика бесконфликтной критики, направленной на то, чтобы собеседник сам захотел изменять свое поведение



Трудности в реализации наставничества

Организация обучающих программ для наставников, направленных на развитие их педагогического мастерства и профессионализма в роли наставников

Введение системы оценки и мониторинга профессиональной деятельности наставников

Недостаточное педагогическое мастерство наставников



Введение системы оценки и мониторинга профессиональной деятельности наставников

Установление критериев оценки: определение ключевых аспектов профессиональной деятельности наставников по отношению к молодым специалистам

Определение показателей оценки: разработка конкретных показателей, которые позволят оценить выполнение каждого критерия

Оценка: проведение регулярного оценивания профессиональной деятельности наставников по отношению к молодым специалистам

Анализ результатов: проведение анализа полученных данных для выявления сильных и слабых сторон работы наставников



Введение системы оценки и мониторинга профессиональной деятельности наставников

Обратная связь и разработка планов действий: обратная связь с наставниками на основе результатов оценки

Мониторинг: проведение регулярного мониторинга выполненных планов действий и прогресса наставников в отношении молодых специалистов

Поддержка и развитие: обеспечение поддержки и развития наставников в их работе с молодыми специалистами

Коммуникация: обеспечение открытой коммуникации между наставниками, молодыми специалистами и администрацией школы



Трудности в реализации наставничества

Установление доступного расписания и регулярных встреч между наставником и молодым специалистом

Предоставление дополнительных ресурсов и поддержки наставникам для выполнения наставнической работы

Недостаточное время и ресурсы для осуществления наставничества



Трудности в реализации наставничества

Установление целей и задач наставничества

Разработка индивидуальных планов развития и регулярного обмена мнениями

Отсутствие четких целей и задач наставничества



ТЕХНИКИ И ИНСТРУМЕНТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Фасилитация

- Отличительные особенности: групповое наставничество как разовое мероприятие, как серия мероприятий.
- Цель: повышение групповой эффективности

Модерация

- Отличительные особенности: групповое наставничество
- Цель: организация взаимодействия и обсуждения проблемы, которая дает возможность участникам принять общие решения как свои собственные

Супервизия

- Отличительные особенности: индивидуальное и групповое наставничество, контроль.
- Цель: осознание, понимание и анализ собственных профессиональных действий и своего профессионального поведения наставляемым в ходе его работы в процессе консультирования более опытным, специально подготовленным коллегой на протяжении определенного отрезка времени.



Трудности в реализации наставничества

**Поддержка и
стимулирование развития
молодого специалиста**

**Развития личностных и
профессиональных качеств
молодого специалистов**

**Недостаточное внимание
к развитию личностных и
профессиональных
качеств молодого
специалиста**



Тимбилдинг

Интеллектуальные

- На них сотрудникам нужно совместно решать общую задачу, например, в рамках квиза или логической игры

Творческие

- В ходе таких тимбилдингов нужно проявить креативные навыки, сделать что-то своими руками. Это могут быть кулинарные и художественные мастер-классы, постановка выступлений

Спортивные

- Активные командные игры, в том числе выездные соревнования по баскетболу, волейболу, теннису и пр



Развития личностных и профессиональных качеств молодого специалистов

Упражнения на снятие эмоционального напряжения, актуализацию личности молодого специалиста, его ресурсов

«Что для меня означает слово «работа»?»

«Построим школу мечты»

«Мои ресурсы»

«Правда»



Распоряжение Минпросвещения России 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"

**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. N P145);

методические рекомендации по внедрению 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P-145)



**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ВНЕДРЕНИЮ 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**

- Термины и определения
- Примерные формы наставничества (цели, результаты, портреты участников, возможные варианты программы, область применения в рамках образовательной программы)
- Реализация целевой модели наставничества в образовательной организации. Этапы программы
- **ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ КУРАТОРА (Манифест наставника, Кодекс наставника, Руководящие принципы наставника, Качества успешных наставников, МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГА И ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА)**



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

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;

Под общим научным руководством Н.Ю. Синягиной, д.психол.н., профессора

© **Министерство просвещения
Российской Федерации**
© **АНО «Институт развития
социального капитала и
предпринимательства»**

2. Примерная схема обучения наставника и ведения цикла программы

2.1. Подготовка наставника к работе с наставляемым

Задача 1. Оценка личностных ресурсов для составления резюме наставника

Задача 2. Способность и умение делиться опытом/знаниями/умениями

2.2. Знакомство наставника с алгоритмом работы

Этап 1. Знакомство наставника и наставляемого

Этап 2. Первая рабочая встреча

Этап 3. Составление плана работы

Этап 4. Встречи наставника и наставляемого

Этап 5. Итоговая встреча

4.5. Дополнительные тестирования для оценки личностных результатов участников программы наставничества

4.5.1. Методика выявления ролевой модели «Твоя роль в команде»

4.5.2. Методика определения самооценки, основанная на методике Дембо-Рубинштейн

4.5.3. Методика оценки уровня развитости метанавыков

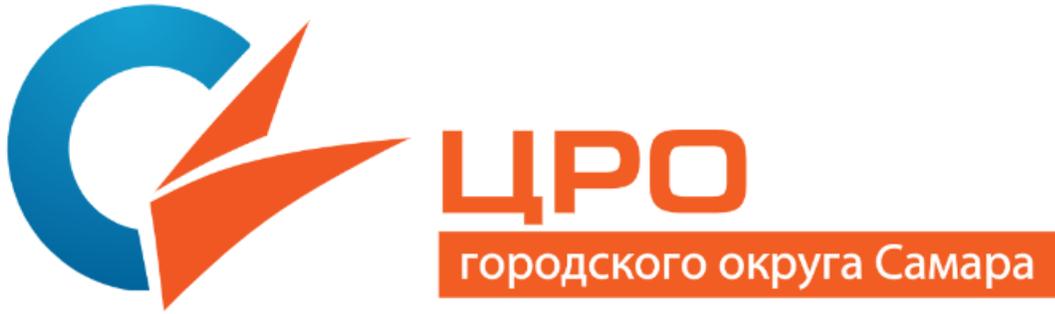
4.5.4. Тест на личностную тревожность

4.5.6. Оценка вовлеченности учащихся в образовательный процесс

4.5.7. Фиксация показателей уровня успеваемости

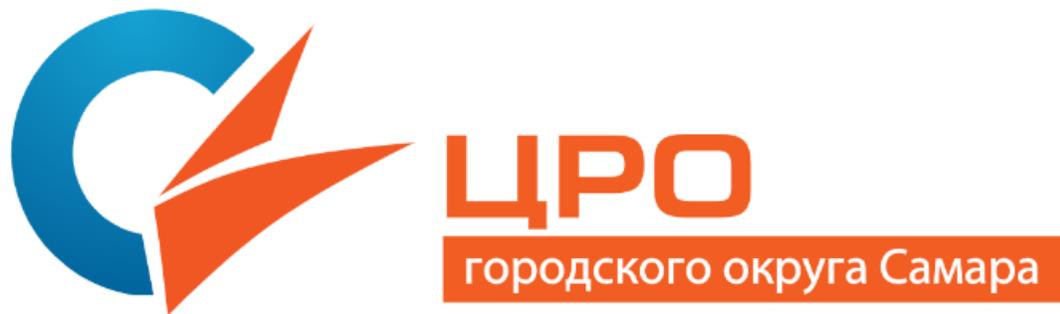
4.5.8. Опросник «Профессиональное выгорание» (ПВ) (русскоязычная версия Н. Водопьянова, Е. Старченкова)

4.5.9. Тестирование «икигай»



Итак, для повышения эффективности наставничества молодых специалистов в образовательной организации можно предпринять следующие шаги:

- Составить перспективный план развития молодого специалиста
- Использовать комплексные методы работы
- Проводить мониторинг эффективности реализации программы наставничества
- Позитивно закончить программу наставничества



Спасибо за внимание!

Отдел НОО МБОУ ОДПО ЦРО г.о.Самара
Адрес: г. Самара, пр.Масленникова,20, к. 5
почта отдела: noiko@edcsamara.ru
телефон: 973-56-45