

МЕНТОРИ, 2019 ГОД

# ИТОГОВАЯ ПРЕЗЕНТАЦИЯ

МЕНТОРИ

Инициатива Рыбаков Фонда

# 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

# ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

## ЦЕЛЬ

Максимально полное **раскрытие потенциала личности наставляемого**, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также **создание условий для формирования эффективной системы поддержки**, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 11 до 18 лет, педагогов разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Российской Федерации.

# ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

## 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

# 5 ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

ДЛЯ РАЗНЫХ ЗАДАЧ И РОЛЕЙ



Ученик-ученик



Учитель-учитель



Студент-ученик



Работодатель-  
ученик



Работодатель-  
студент

# ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА –

способ реализации целевой модели через **организацию работы** наставнической пары / группы, участники которой находятся в заданной обстановке **ролевой ситуации**, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Каждая из 5 форм имеет от 3 до 5 ролевых моделей. Среди них самыми частыми и повторяющимися с конкретными особенностями для каждой формы являются:

- **равный – равному** (обмен навыками и компетенциями);
- **сильный – слабому** (поддержка для достижения лучших результатов);
- **лидер – активному** (поддержка и развитие сильных сторон);
- **лидер – пассивному** (выявление сильных сторон и усиление их).

# Этапы реализации (внедрения) целевой модели

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества: распределение обязанностей, назначение куратора, поиск ресурсов

Этап 2. Формирование базы наставляемых: сбор запросов наставляемых

Этап 3. Формирование базы наставников: сбор возможностей наставников

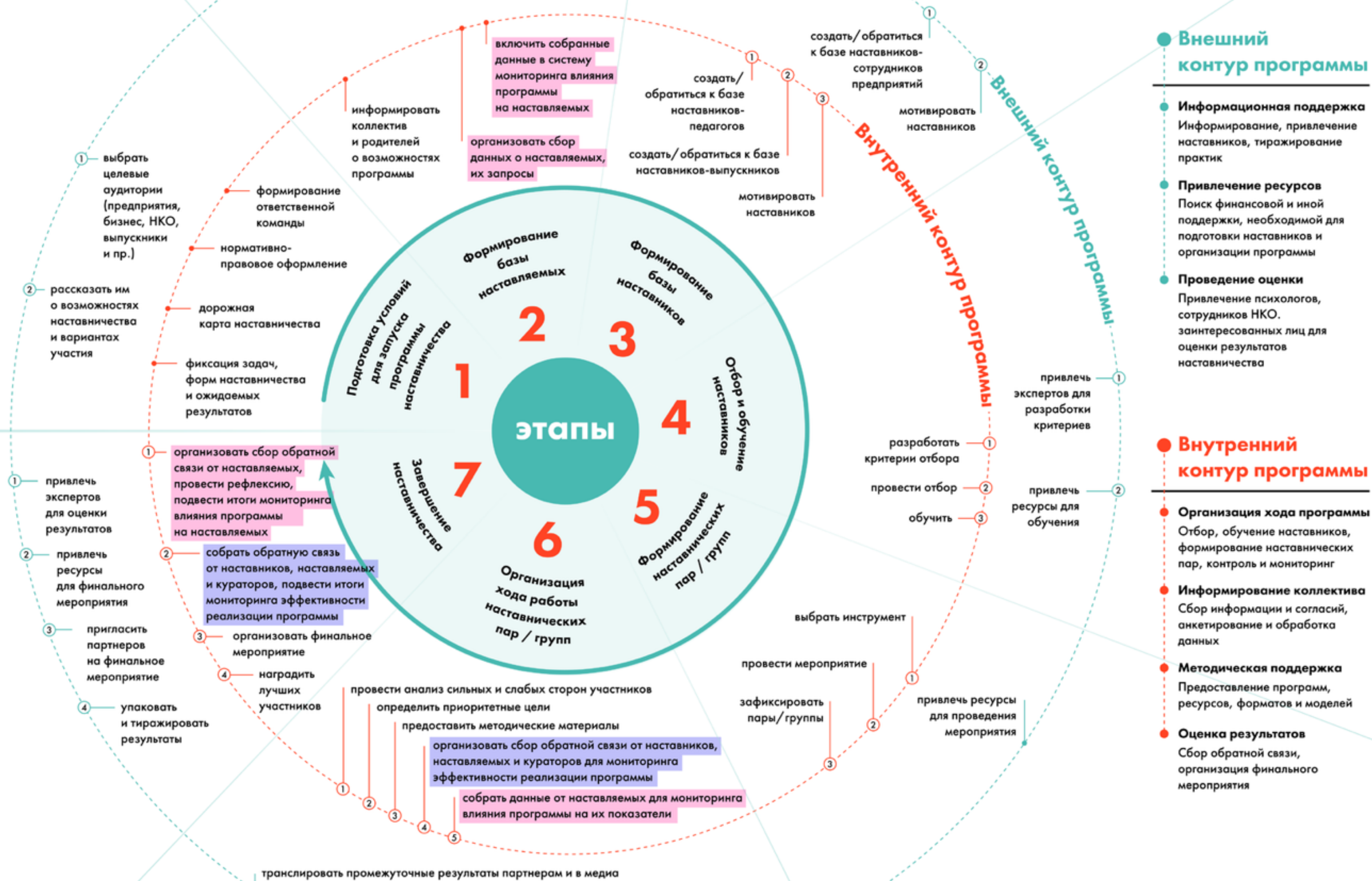
Этап 4. Отбор и обучение наставников: собеседование, обучение методике наставничества, работе с подростками в т.ч., ходу программы

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп

Этап 6. Организация работы наставнических пар/групп

Этап 7. Завершение наставничества. Упаковка результатов, популяризация результатов

# Схема целевой модели этапов реализации программы наставничества в образовательной организации





# АПРОБАЦИЯ

12 НОЯБРЯ – 2 ДЕКАБРЯ

## Участники исследования

Обучающиеся  
в возрасте  
от 10 до 18 лет, педагоги  
общеобразовательных  
учреждений и работодатели,  
которые дали согласие  
на проведение исследования.

## Регионы-участники:

- Республика Северная Осетия-Алания
- Красноярский край
- Чувашская Республика-Чувашия
- Брянская область
- Приморский край

# КРИТЕРИИ ВЫБОРА РЕГИОНОВ ДЛЯ АПРОБАЦИИ

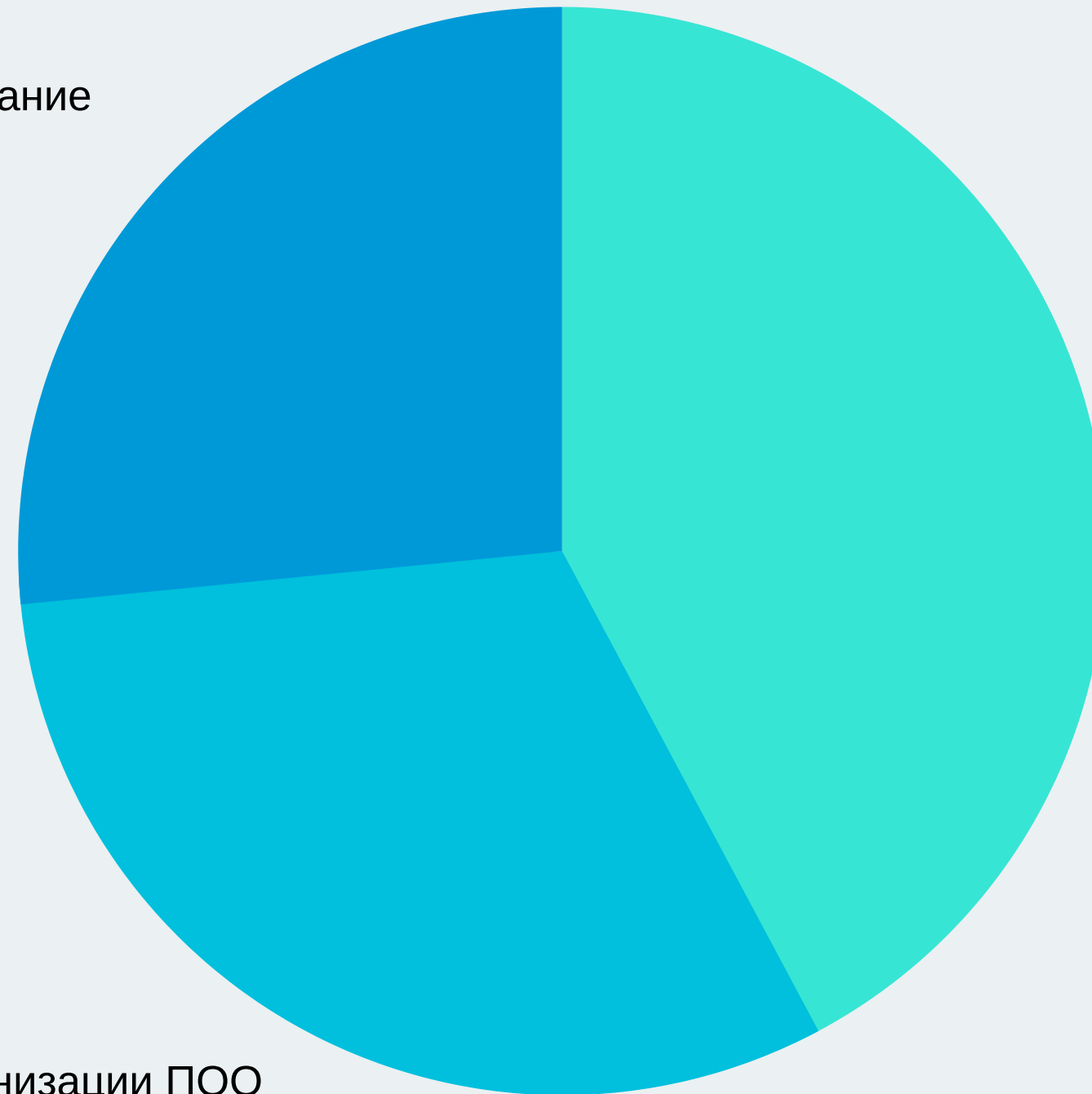
1. **Актуальность** реализации методологии в субъекте Российской Федерации (какую проблему/ задачу будет решать с помощью наставничества в образовательных организациях)
2. Значимость реализации методологии для региона (**ожидаемые результаты**)
3. Планируемый **количественный охват участников**
4. **Перечень организаций**, в которых будет проходить апробация
5. **Административная поддержка**

# ПИЛОТНЫЕ ПЛОЩАДКИ

Дополнительное образование  
26.6%

Организации ПОО  
31.3%

Общеобразовательные организации  
42.2%



# ХОД АПРОБАЦИИ

1. На основе поступивших заявок от субъектов Российской Федерации были **выбраны и согласованы** с Минпросвещения России **5 регионов для проведения апробации** целевой модели наставничества;
1. Сформированы **дорожные карты** проведения апробации в каждом из 5-и регионов;
2. Осуществлена **подготовка необходимых условий** для проведения апробации;
3. В каждом из 5-и регионов организованы **установочные методические семинары** для представителей образовательных организаций
4. Осуществлена **методическая поддержка и сопровождение проведения апробации** с привлечением экспертов
5. Проведен **мониторинг по оценке качества изменений** в освоении обучающимися соответствующих образовательных программ в соответствии с характеристиками результатов, вовлеченных в практику наставничества
6. Экспертным сообществом проведена **экспертиза процесса апробации** целевой модели наставничества в каждом из 5-и субъектов Российской Федерации

# МОНИТОРИНГ

## Участники первого этапа мониторинга – 1043

Взрослые (учителя и работодатели) – 318  
Дети (обучающиеся школ и студенты ПОО) – 725

## Участники второго этапа мониторинга – 956

Взрослые (учителя и работодатели) – 278  
Дети (обучающиеся школ и студенты ПОО) – 678



## Участники обоих этапов исследования

Взрослые (учителя  
и работодатели) – 272  
Дети (обучающиеся школ  
и студенты ПОО) – 616

# ГИПОТЕЗА

## 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), что влияет на улучшение образовательных результатов и учебной мотивации



Устойчивая тенденция

# РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ: ОБУЧАЮЩИЕСЯ

НАБЛЮДАЕТСЯ СТАТИСТИЧЕСКИ ЗНАЧИМЫЙ РОСТ ПО СЛЕДУЮЩИМ  
МЕТАПРЕДМЕТНЫМ НАВЫКАМ

- Кооперация
- Креативное мышление
- Критическое мышление
- Сетевая грамотность
- Эмоциональный интеллект
- Системное мышление

## ИССЛЕДОВАНИЕ ПОКАЗАЛО РОСТ ЗНАЧИМЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ:

- Успех
- Уверенность в собственном будущем
- Развитие
- Уверенность в себе
- Желание посещать школу

Программа наставничества значимо **повышает самооценку** по качествам, связанным с учебной или будущей трудовой деятельностью.

## ИССЛЕДОВАНИЕ ПОКАЗАЛО, ЧТО УЧАСТИЕ В ПРОГРАММЕ НАСТАВНИЧЕСТВА ПОЗИТИВНО ВЛИЯЕТ НА РАЗВИТИЕ И УЛУЧШЕНИЕ СЛЕДУЮЩИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ:

- навыки коммуникации, системное мышление, эмоциональный интеллект
- желанием ходить в школу

Эти параметры влияют на учебный процесс и общее **благополучие жизни** обучающегося.






# РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ: ПЕДАГОГИ

ИССЛЕДОВАНИЕ ПОКАЗАЛО ТЕНДЕНЦИИ В РОСТЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ:

- критическое мышление
- коммуникация
- системное мышление

НЕ ВЫЯВИЛО НА ЗНАЧИМОМ УРОВНЕ ИЗ-ЗАА НЕПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ  
ПРОГРАММЫ УЛУЧШЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ:

- снижение тревожности
  - снижение уровня профессионального выгорания
  - профессиональная успешность
- 

# ОБЩИЙ ВЫВОД

Программа наставничества способствует росту показателей:

- Умение работать в команде, эффективно и комфортно общаться
- Умение мыслить креативно, критически и системно
- Уверенность в себе и своих силах
- Уверенность в собственном будущем
- Уровень овладения метапредметными навыкам
- Уровень гармонизации мотивационно-личностной сферы (активная гражданская позиция, желание самосовершенствоваться, развивать себя)

Описанные результаты отвечают целям национального проекта образования, предполагающего, что в основе воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности лежат духовно-нравственные ценности народов РФ, исторические и национально-культурные традиции.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Программы наставничества эффективны для обучающихся, причем, эта эффективность обнаруживает себя в весьма короткие сроки. Это совпадает и с субъективными мнениями обучающихся, которые оценивают данный вид деятельности как интересную и полезную форму взаимодействия.

Программы наставничества оказывают положительное влияние на профессиональную деятельность педагогов. Это совпадает и с субъективными мнениями педагогов, которые описывают данную форму взаимодействия как эффективную, интересную, способствующую адаптации в коллективе и трудовой деятельности, благоприятствующую более глубокому пониманию своей сферы труда.