

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОСТАВЛЕНИЮ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Данные рекомендации составлены на основании методологии (целевой модели наставничества) разработанной национальным ресурсным центром МЕНТОРИ и утвержденной Министерством образования Российской Федерации. Наставничество является проверенной стратегией, доказавшей свою способность помочь молодым людям реализовать их потенциал при любых обстоятельствах. За счет опыта других людей оно способно наиболее полно решать задачи образования и воспитания подрастающего поколения, его социализации и поддержки.

Указанное явление не ново в системе образования нашей страны. Оно получило широкое развитие еще в советские годы и охватывало школу, в том числе высшую, производство. Однако следует отметить, что в то время, присутствуя в общественной жизни, существовало на интуитивно-инициативном уровне. Современный подход к наставничеству характеризуется необходимостью документального оформления данного явления, как это принято в международной практике, проведения мониторинга.

Процесс наставничества будет эффективным, если он концептуально и методологически проработан и представляет собой целостную систему деятельности с четко определенной целью, логической структурой (объект, субъект, формы, средства, методы, результат) и временем, необходимым для ее осуществления.

Целью наставнической деятельности в системе образования выступает непосредственное воздействие на формирующуюся личность, направленное на ее образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию путем передачи опыта от наставника к наставляемому;

Объектом наставничества является сам процесс передачи опыта, а субъектами - наставники, представители структур, которые организуют наставническую деятельность.

Реализация программы наставничества в системе образования Российской Федерации с учетом российского

законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

- Принцип научности, предполагающий реализацию в образовательных организациях научно обоснованных и проверенных временем и опытом технологий.
- Принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества, как необходимого элемента участия во внедрении целевой модели, определенной распоряжением Губернатора Кемеровской области – Кузбасса № 38-рг от 8 апреля 2020 г. с максимальным охватом всех необходимых компонентов.
- Принцип стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности. Поэтому то наставничество является одним из компонентов в реализации национального проекта «Образование»
- Принцип легитимности: деятельность по реализации программы наставничества должна всецело соответствовать законодательству Российской Федерации и нормам международного права, не противоречащим Конституции Российской Федерации.
 - Принцип комплексности предполагает согласованность взаимодействия: на профессиональном уровне – педагогов образовательной организации; специалистов других организаций, предприятий, участвующих в реализации программы наставничества; на ведомственном уровне – кураторов программы наставничества .
- Принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем.
- Принцип аксиологичности включает в себя формирование привлекательности законопослушности, уважении к личности, государству и обществу, окружающей среде, с ориентиром на гражданственность, общечеловеческие ценности, которые и должны являться регуляторами поведения.
- Принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка.
- Принцип личной ответственности предполагает ответственное

поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

- Принцип преемственности предполагает учет имеющегося в образовательной организации опыта наставничества и сопровождения учащихся и молодых специалистов.

- Принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности. Непременным условием является учет среды, в которой формируется личность ребенка.

- Принцип равенства означает, что программа наставничества не реализуется в вакууме; она реализуется среди людей, имеющих разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

- Принцип многоаспектности предполагает сочетание и чередование различных аспектов деятельности в процессе реализации программы наставничества.

Каждая образовательная организация должна иметь программу наставничества, основанную на принятой концепции. Чтобы построить ее, необходимо определить необходимые условия для эффективного наставничества. Это подразумевает:

1. постановку реальных задач и путей их достижения;
2. методологическое, информационное и технологическое обеспечение этого процесса;
- 3 взаимную заинтересованность сторон;
- 4 административный контроль за процессом наставничества;
- 5 наличие методики оценки результатов;
- 6 обоснованные требования к процессу наставничества, к личности наставника.

1. ПЛАНИРОВАНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА (далее ПН):

Программа наставничества в ОО должна четко определить:

- цели (например, социализация, поддержка в учебе, руководство в рабочих/профессиональных вопросах), задачи, а также ожидаемые результаты для наставников, наставляемых и образовательных

организаций;

- когда и как часто наставники и наставляемые должны встречаться;
- длительность наставнических отношений;
- место проведения встреч;
- заинтересованные стороны в рамках этой программы;
- этапы продвижения программы наставничества (распространение информации о программе, открытые лекции, выступления опытных наставников, кураторов программы наставничества и т.д.);
- сроки и этапы мониторинга и оценки эффективности программы наставничества;
- формы документов (протоколы, памятки и др.);
- иерархическая схема управления программой;
- описание стратегии развития и дальнейшего обучения наставников и специалистов, задействованных в реализации программы наставничества;
- связи с общественностью и распространение информации о программе наставничества и ее эффективности в профессиональном сообществе.

2. СОДЕРЖАНИЕ И ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ ЭТАПОВ ПН

2.1 Подготовка условий для запуска ПН:

- обеспечение нормативно –правового оформления ПН;
- информирование коллектива и обучающихся о подготовке ПН;
- сбор предварительных запросов обучающихся, педагогов, молодых специалистов;
- формирование команды единомышленников во главе с куратором;
- определение задач, форм наставничества, ожидаемых результатов;
- определение заинтересованных в наставничестве внешних аудиторий в зависимости от выбранной формы наставничества, информирование внешних аудиторий через центральные медиа о возможностях ПН, планируемых результатах и вариантах участия;

2.2. формирование базы наставляемых:

- информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях ПН;
- организация сбора данных о наставляемых (источник - родители, классные руководители, педагоги – психологи), в том числе сбор запросов наставляемых к ПН;
- включение собранных данных в систему мониторинга и оценки эффективности реализации ПН;

2.3. формирование базы наставников:

- информирование коллектива, обучающихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов о внедрении ПН;
- сбор данных о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся;
- взаимодействие с целевыми внешними аудиториями на профильных мероприятиях с целью поиска потенциальных наставников;
- мотивация наставников;

2.4. отбор и обучение наставников:

- разработка критериев отбора наставников под собранные запросы;
- организация отбора и обучения наставников;
- привлечение психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников;
- поиск ресурсов для организации обучения;

2.5. формирование наставнических пар / групп:

- разработка инструментов и организация встреч для формирования пар/ групп;
- обеспечение психологического сопровождения наставляемых, не сформировавшим пару / группу, продолжение поиска наставника;
- привлечение психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов к формированию пар / групп;

2.6. организация работы наставнических пар / групп:

- выбор формата взаимодействия для каждой пары \ группы;
- анализ сильных / слабых сторон участников для постановки цели и задач на конкретные периоды;
- при необходимости предоставление наставникам методических рекомендаций / материалов по взаимодействию с наставляемым;
- организация сбора обратной связи от наставников, наставляемых и куратора для мониторинга эффективности реализации ПН;
- сбор данных от наставляемых для мониторинга влияния ПН на их показатели;
- разработка системы поощрения наставников;
- трансляция партнерам программы / медиа промежуточных результатов программы для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы;

2.7. завершение наставничества:

- организация сбора обратной связи наставляемых, проведение рефлексии, подведение итогов мониторинга влияния ПН на наставляемых;
- организация сбора обратной связи от наставляемых, наставников, куратора для мониторинга эффективности реализации ПН;

- реализация системы поощрения наставников;
- организация праздничного события для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших практик;
- формирование долгосрочной базы наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли;
- привлечение сотрудников педагогических вузов, психологов к оценке результатов наставничества;
- приглашение представителей бизнес - сообществ, ОО, исполнительно – распорядительных органов муниципального образования, выпускников на итоговое мероприятие;
- популяризация лучших практик и примеров наставничества через медиа, участников, партнеров.

3. КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПН

- выполнение условий наставнической деятельности (наличие ПН, документов), развитие методической базы, обеспеченность кадрами - организационные характеристики;
- мотивированность наставников и наставляемых, их включенность в двусторонний процесс наставнических отношений, умение поддерживать отношения до их логического завершения и другие психолого – педагогические характеристики;
- динамика развития наставляемых, партнерское взаимодействие;
- общая оценка ПН: верно ли она реализуется, достигает ли своих целей для участников и общества;
- качество и удовлетворенность ПН у всех субъектов –наставников, обучающихся, педагогов, родителей (законных представителей);
- для ПН рекомендуется оценка отношений после шести месяцев и после окончания программы.

4. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ НАСТАВНИЧЕСКИХ ПРОГРАММ:

4.1. Критерии эффективности ПН:

- единая стандартная процедура оценки;
- разработанность форм контроля за деятельностью наставников;
- научная обоснованность инструментов оценки;
- доступ к необходимым ресурсам (организационным, методическим, информационным и др.);
- документальная оснащенность;

- наличие возможностей для обучения и консультаций;
- формирование процедуры отчетности;
- составление плана мероприятий, регулярные встречи групп наставников для обсуждения возникающих проблем;
- разработанность форм поощрения наставников, наставляемых и их семей;
- анализ деятельности наставников, дошедших до финала отношений с наставляемым и получивших значимые результаты в их развитии.

4.2. В современной международной практике широко используется методика американского профессора Дональда Киркпатрика, который в 1954 году разработал модель оценки эффективности тренинга и процесса обучения. Она позволяет проводить измерения по четырем уровням и использовать для каждого уровня свой специфический инструментарий (тесты, опросники, наблюдения и др.). Применение методики дает возможность оценить не только количественные, но и качественные изменения.

В своей методике ученый предложил оценивать прогресс по четырем уровням:

- 1) оценка реакции участника (оценка эмоциональной удовлетворенности);
- 2) оценка полученных знаний или оценка изменений уровня знаний;
- 3) оценка изменения поведения;
- 4) оценка результатов для организации.

Оценка реакции участника

Человек учится успешнее и с большей охотой, если испытывает положительные эмоции от обучения. Предполагается, что если обучающийся получает удовольствие от посещения какого-либо учебного занятия, то он лучше усваивает и воспринимает новый материал.

Чтобы оценить степень удовлетворенности наставляемого от наставничества, используются анкеты. Подростку предлагают заполнить анкету сразу после завершения каждого из этапов взаимодействия с наставником и по окончании наставнических отношений. Обычно вопросы отражают: информированность о наставничестве; время, место и условия проведения; полезность наставничества; возможность и готовность применять полученные знания в повседневной жизни. Ответы на вопросы позволяют получить информацию, которая помогает куратору: накопить и проанализировать данные о качестве наставничества; выявить и понять причины удовлетворения или неудовлетворения от наставничества у наставляемого; влиять на наставничество и улучшать его; оценивать наставника. Необходимо иметь в виду, что анализ наставничества на промежуточном этапе

чрезвычайно важен для коррекции неэффективных наставнических отношений.

Оценка полученных знаний

На этом этапе происходит оценка уровня приобретенных знаний и навыков. Наилучший способ оценки – тесты, применяемые в зависимости от направления поддержки и развития наставляемого. Имеет смысл давать один и тот же тест до начала наставнических отношений и после их завершения. Это позволит наглядно увидеть успехи подростка.

Оценка изменения поведения

На этом этапе основной акцент смещается в сторону вопроса: изменилось ли поведение подростка в процессе наставничества? Способ оценки результатов зависит от формы измерения. Если речь идет о жизненных навыках, то изменения легко обнаруживаются родителями подростка путем простого наблюдения.

Несколько иной подход применяется, когда речь идет об использовании подростком полученных навыков. Для этого целесообразно использовать опросники или анкеты. Если в оценке участвует сам подросток, его родители и работающие с ним педагоги, это дает возможность получить всестороннюю и многомерную оценку достижений подростка.

Оценка результатов для организации

Наиболее сложный и трудоемкий этап, подразумевающий измерение охвата обучающихся программой наставничества, уровня успеваемости каждого наставляемого, динамики поведения и др. Оценка результатов важна для организации с позиций продолжения этой деятельности и определения ее места в процессе образования подростка.

Заповедь Гиппократов «Не навреди!» работает во всех сферах, связанных с изменением поведения и воспитанием подрастающего поколения. Мониторинг и оценка позволяют отследить негативные проявления и повысить эффективность реализуемой наставнической программы.