

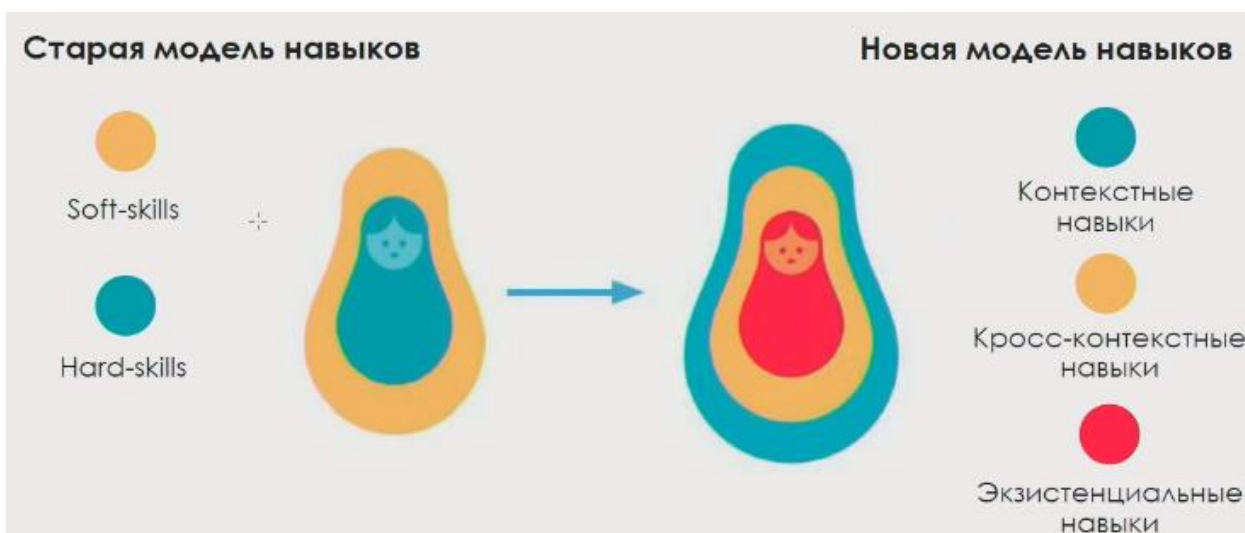
Место наставничества в современном образовании

Для начала приведем две главные цели заявленного нацпроекта:

1. Обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение России в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования.
2. Воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

Поставленные цели будут воплощаться в рамках десяти проектов: «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Поддержка семей, имеющих детей», «Цифровая образовательная среда», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы», «Новые возможности для каждого», «Социальная активность», «Экспорт образования» и «Социальные лифты для каждого». Предусмотрено (в КРП), что к 2024 году не менее 70% обучающихся педагогических работников общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

Чтобы понять, кто такой наставник в школе и в чем состоят его задачи, обратимся к социальным характеристикам: мир-SPOD и мир-VUCA. Как утверждают эксперты, долгое время мы жили в мире SPOD, что значит Steady (устойчивый), Predictable (предсказуемый), Ordinary (простой), Definite (определенный). В данных условиях выпускники школ и ВУЗов знали свою жизнь наперед. Сейчас произошел переход к миру VUCA — то есть к жизни Volatility (нестабильной), Uncertainty (неопределенной), Complexity (сложной), и Ambiguity (неоднозначной). В этих условиях помимо привычных контекстных и предметных навыков людям крайне необходимы экзистенциальные навыки. Однако окружающая действительность меняется так быстро, что у людей не хватает времени и ресурсов самостоятельно знакомиться со своим «Я», искать личные цели, формулировать мечты, без которых невозможен успех.



Следуя тенденциям, российские школы меняют модель работы. Пока что сохраняется, но постепенно уходит в прошлое, модель 1.0, в которой учитель транслирует информацию, а ученики запоминают ее и воспроизводят в точках контроля. Мы уже близко знакомы с моделью коллективного кейсового обучения 2.0. Образование стремится к модели 3.0, она предусматривает постановку персональных целей для каждого ученика и поиск наиболее удобного способа проверки его знаний.

Наставничество в данном контексте рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы. Педагог в роли наставника не только ретранслирует знания, но и отвечает на вызов времени.

Характеристика педагога-наставника

Существует много списков компетенций, которыми должен обладать педагог-наставник. Списки разнятся и включают от 4 до 22 пунктов. Для примера представим модель от «Института будущего» из 10 контекстных (soft skills) навыков:

1. Способность к отбору информации.
2. Социальный интеллект.
3. Способность мыслить проектно.
4. Межкультурная компетентность.
5. Способность мыслить нестандартно и глубоко.
6. Способность понимать смыслы.
7. Универсальные навыки мышления.

8. Способность вычислять.
9. Сотрудничество в виртуальном пространстве.
- 10.Способность работать с современными СМИ.

Ожидается, что в работе с подростком наставник будет общаться на равных, выслушивать его, давать обратную связь, вдохновлять. Если говорить непосредственно об учебе, то наставник должен помочь составить индивидуальную образовательную программу.

Чтобы эффективно организовать систему наставничества, школе важно разобраться, какие конкретные цели она преследует. Например, одним образовательным организациям нужно выстроить отношения с проблемными учениками, другим — поднять общую успеваемость. В зависимости от целей выбирается форма наставничества: индивидуальная или групповая.

Индивидуальное наставничество

Индивидуальное наставничество практикуется, как правило, с детьми в сложных жизненных ситуациях и другими учениками, которым действительно нужен именно индивидуальный подход. Организация назначает куратора из системы образования (руководителя программы), вокруг него создаются тандемы: наставник + наставляемый. Общение происходит один на один, участие является добровольным. Важно, чтобы участникам тандема было комфортно работать друг с другом. Цикл наставничества обычно составляет 1 год от поиска и обучения наставников. Период работы с подростком: 9 месяцев. Если по какой-то причине тандем распадается, куратор находит другого наставника.



Групповое наставничество

Вокруг педагога-наставника формируется группа подростков. Вместе они развивают soft skills и проходят самоопределение. Работа ведется над теми ценностями, в которых видят смысл и подростки, и педагог. К процессу по мере необходимости присоединяются методисты, родители, выпускники, психологи, учителя-предметники, педагоги-организаторы.

Этапы реализации

1. Педагог помогает ученикам осознать возможности и потребности, жизненные цели, выявляет дефициты учащихся и те барьеры, которые мешают им прийти к их жизненной цели. Педагог вдохновляет и мотивирует подростков, помогая сформировать веру в достижение целей, а также показывает конкретные маршруты для их достижения.
2. В формате тренинговых занятий, мастер-классов, решения кейсов и реализации проектов педагог помогает в формировании soft skills.
3. Эффективность участия в программе наставничества оценивается через онлайн-анкетирование до/после.

Наставничество — серьезный, ответственный процесс, поэтому большую роль играет изначальная мотивация педагога. Не стоит путать наставничество с тьюторством, менторством и коучингом, поскольку они решают разные задачи.

Формы наставничества и цели, которые планируется достичь.

Итого будет 5 форм наставничества:

ученик-ученик

Учитель-учитель

студент-ученик

работодатель -ученик

работодатель -студент.

Так вот, давайте разберём подробно каждую из предложенных форм.

И начнём с первой формы наставничества «**УЧЕНИК-УЧЕНИК**».

В данной форме наставничества предполагается взаимодействие учеников одной школы, когда старший ученик, обладающий организаторскими и лидерскими качествами (лидер класса или параллели), победитель олимпиад, возможный участник всероссийских детских организаций (волонтёр), оказывает позитивное влияние на наставляемого ученика.

При этом наставляемые делятся на две категории:

1 категория. Пассивный ученик.

Социально дезориентированный демонстрирующий неудовлетворительные результаты в обучении или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Ролевая модель «успевающий»- «неуспевающий».

2-я категория Активный ученик.

Ученик, увлеченный определенным предметом, с высокими потребностями в образовании, нуждающийся в проф. поддержке или обмене мнениями для реализации собственных проектов.

Ролевые модели либо

«лидер»- «пассивный», либо «равный»-«равному».

Задачами наставничества УЧЕНИК-УЧЕНИК являются:

- раскрытие лидерских качеств наставляемого,
- улучшение результатов учебы, а также творческих и спортивных результатов.
- помощь в адаптации к новым условиям, в случае если ученик новичок и перевёлся из другой школы.
- формирование благоприятной психоэмоциональной среды среди учеников.
- рост посещаемости творческих кружков;
- снижение числа школьников, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с конфликтами внутри коллектива обучающихся.
- Укрепление связи школьника-будущего выпускника со школой.

Обучающиеся - наставляемые подросткового возраста получают стимул к культурному, интеллектуальному, физическому развитию.

Взаимодействие наставника и наставляемого происходит во внеурочные часы, но возможна интеграция и в процесс обучения, в случае совместной работы над какими-либо проектами, совместной подготовки к олимпиаде или проведение совместных конкурсов. Возможно создание клубов по интересам.

Разновидностью такой формы наставничества для образовательных организаций профессионального образования является форма «СТУДЕНТ»-«СТУДЕНТ».

Участие в программе наставничества основывается на добровольном согласии всех его сторон.

Образовательные организации для реализации программ наставничества создают базы наставников и наставляемых по каждой из возможных форм.

Министерством Просвещения был подписан приказ об утверждении методологии наставничества в школах (общеобразовательные организации) и колледжах/лицеях (средне-профессиональное образование).

Какие же задачи и цели ставятся на программу наставничество?

Прежде всего наставничество должно **улучшить показатели школ/колледжей** по образовательным программам;

- **подготовить учеников к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности;** Звучит хорошо, ибо мне кажется, что у выпускника школы нет никакого понимания, что делать дальше по жизни. Я сужу конечно по себе и своему поколению, когда мы выпускались из школы. Возможно нынешние выпускники уже в 90% процентах знают чем хотят заниматься, но у нас в начале 2000х молодёжь была ещё крайне расплывчата в представлениях о будущем.
- **раскрыть личностный и творческий потенциал учеников;**
- **создать комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов;**
- **формирование сообщества вокруг образовательной организации.**

По результатам реализации вышепоставленных целей ожидается, что результат должен быть следующим:

- **улучшение результатов учеников** как в образовательной сфере, так и в культурной и спортивной, развитие коммуникативных навыков;
- **рост числа обучающихся уже профориентированных на будущее.** То есть низкая информированность учеников о перспективах выбора вектора развития и карьерных возможностях должна быть исключена. Это как раз то, о чем я

выше написала, раньше мы представления не имели что делать после школы. Теперь задача выпускать учеников с четким вектором дальнейший действий и выбранной профессией.

- **улучшение психологического климата** как среди преподавателей, так и среди учеников, вследствие чего искоренение низкой мотивации к учебе и плохой успеваемости.
- **формирование устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом;** здесь имеется ввиду то, что лучшие и самые успешные ученики, не должны терять связь со школой/колледжем. Они делятся своими знаниями и опытом с новыми учениками уже в роли наставников, помогают своим школам возможно какой-то благотворительной деятельностью и прочее.
- **развитие программ талантливых обучающихся;**
- **трудовая неустroенность молодых специалистов** должна быть минимизирована с целью удержания молодых трудовых кадров в регионе. Эта задача одна из сложно выполнимых, потому, что сложно удерживать молодежь в регионе, если рабочие места в какой-либо сфере будут отсутствовать. Утечка ценных кадров в данном случае неизбежна.
- и многое, многое другое.

Раскачка на создание наставничества и нормального его функционирование я думаю будет очень долгой, так как сам процесс его выстраивания трудоёмок.

Если тезисно по пунктам, то налаживание и создание наставничества выглядеть будет примерно так.

1. программа **рассчитана на детей от 10-19 лет.**
2. школа/колледж будет входить в данную программу и информировать об этом как преподавательский состав так и родительское сообщество, в том числе самих учеников. Путём анкетирования будут выявлены желающие принять участие в программе как со стороны учеников, так и со стороны преподавателей. К слову для преподавателей участие в наставничестве может быть мотивировано как нематериальными благами, в виде грамот и благодарностей, так и материальными в форме надбавки к зарплате.
3. далее встречи с успешными выпускниками и бизнесом с целью информирования о том, что они могут вступить в программу и стать менторами школ/ одаренных учеников.
4. Наставники и наставляемые будут оцениваться, для того, чтобы впоследствии можно было сравнить результаты работы программы. Наставники (в том числе преподаватели) могут также проходить обучение/повышение квалификации с целью повышения уровня профессиональной подготовки.
5. Потом будут встречи наставников и наставляемых, формирование пар, «рабочие», хотя правильнее будет написать «учебные» встречи, потому что мы

про учеников говорим. Проведение просветительской деятельности по направлению выбранному учеником.

6. И конечным результатом будут выборы лучших пар, публикации лучших кейсов на сайтах образовательных организаций.

Идеальным итогом такой программы становится приём на работу лучшего ученика, в случае если ментором являлась какая-то организация. То есть в данном случае можно говорить о том, что в будущем компании в рамках таких программ смогут «выращивать» для себя ценные кадры, отбирая лучших учеников и приглашая их на работу по окончании их обучения.