

Организационная встреча по вопросам внедрения целевой модели наставничества

Автор составитель: Хафизова Рузиля Ансаровна
методист ГБУ ИМЦ Петродворцового района

Внедрение целевой модели наставничества

- ✓ [Распоряжение от 25 декабря 2019 г. № Р-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»](#)
- ✓ [Письмо от 23 января 2020г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» \(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

- ✓ **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;
- ✓ **Куратор** – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества;
- ✓ **Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Формы наставничества

❖ Ученик-Ученик



❖ Учитель-Учитель



❖ Студент-Ученик



❖ Работодатель-Ученик



❖ Работодатель-Студент



Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых)

В каждой образовательной организации назначается куратор (сотрудник организации, который отвечает за организацию программы наставничества)





Ученик – Ученик

Цель:	разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями, либо временная помощь в адаптации у новым условиям обучения
Предполагаемое взаимодействие:	обучающиеся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами
Результат:	высокий уровень наставляемых во все социальные, культур и образовательные процессы
Варианты взаимодействия:	<ul style="list-style-type: none">✓ успевающий-неуспевающему (поддержка);✓ лидер-пассивный (психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе);✓ равный-равному (обмен навыками)
Форма взаимодействия:	проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, подготовка к конкурсам, олимпиады
Роль педагога:	куратор



Учитель – Учитель

Цель:	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
Предполагаемое взаимодействие:	молодой специалист (при опыте работы от 0 до 3 лет) или новый сотрудник (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку
Результат:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; ✓ рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе; ✓ качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах; ✓ сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; ✓ рост числа собственных профессиональных работ молодого специалиста
Варианты взаимодействия:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ опытный педагог-молодой специалист; ✓ лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы; ✓ педагог-новатор – консервативный педагог; ✓ опытный предметник-неопытный предметник
Форма взаимодействия:	педагогические проекты, конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, семинары, разработка методических пособий
Роль педагога:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ наставник-консультант (создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств); ✓ наставник-предметник (опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель).



Студент – Ученик

Цель:	успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траектории развития
Предполагаемое взаимодействие:	помощь с профессиональных и личностным самоопределением
Результат:	<ul style="list-style-type: none">✓ повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;✓ количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся ;✓ снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся;✓ увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки
Варианты взаимодействия:	<ul style="list-style-type: none">✓ успевающий-неуспевающий (поддержка);✓ лидер – равнодушный (психоэмоциональная и ценностная поддержка);✓ равный-равному (обмен навыками);✓ куратор-автор проекта (совместная работа над проектом)
Форма взаимодействия:	проектная деятельность, классные часы, внеурочная деятельность, мероприятия школьного сообщества, экскурсии в место обучения наставника, определение образовательной траектории
Роль педагога:	<ul style="list-style-type: none">✓ куратор проектной деятельности;✓ организатор



Работодатель – Ученик

Цель:	успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся
Предполагаемое взаимодействие:	обучающиеся старших классов средней школы и представители регионального предприятия (организации), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации
Результат:	повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив
Варианты взаимодействия:	<ul style="list-style-type: none">✓ активный профессионал – равнодушный потребитель (мотивационная и ценностная поддержка);✓ коллега – молодой коллега (совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта);✓ работодатель-будущий сотрудник (профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций);
Форма взаимодействия:	урочная и внеурочная проектная деятельность, классный час, курс предметов, связанных с деятельностью организации наставника, совместное участие в конкурсах, профориентационные мероприятия, педагогические игры, экскурсии, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки
Роль педагога:	✓ организатор



Работодатель – Студент

Цель:	получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.
Предполагаемое взаимодействие:	создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя регионального предприятия
Результат:	повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность
Варианты взаимодействия:	<ul style="list-style-type: none">✓ активный профессионал – равнодушный потребитель (мотивационная и ценностная поддержка);✓ успешный профессионал – студент, выбирающий профессию (краткосрочное взаимодействие);✓ коллега-будущий коллега (совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного или социального проекта);✓ работодатель-будущий сотрудник (профессиональная поддержка в формате стажировки).
Форма взаимодействия:	практико-ориентированные образовательные программы, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки
Роль педагога:	<ul style="list-style-type: none">✓ куратор проектной деятельности;✓ организатор



Функциональные обязанности Куратора

Куратор назначается решением руководителя образовательной организации, планирующей внедрить целевую модель наставничества

Зона ответственности куратора:

- ✓ сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- ✓ организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- ✓ контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;
- ✓ контроль проведения программ наставничества;
- ✓ участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- ✓ решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;
- ✓ мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

Этапы реализации целевой модели наставничества

Этапы		Направленность
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Создание благоприятных условий для запуска программы наставничества
2	Формирование базы наставляемых	Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества
3	Формирование базы наставников	Поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников
4	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемым
5	Формирование наставнических пар или групп	Сформировать пары «наставник-наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям
6	Организация работы наставнических пар или групп	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон
7	Завершение наставничества	Подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества.