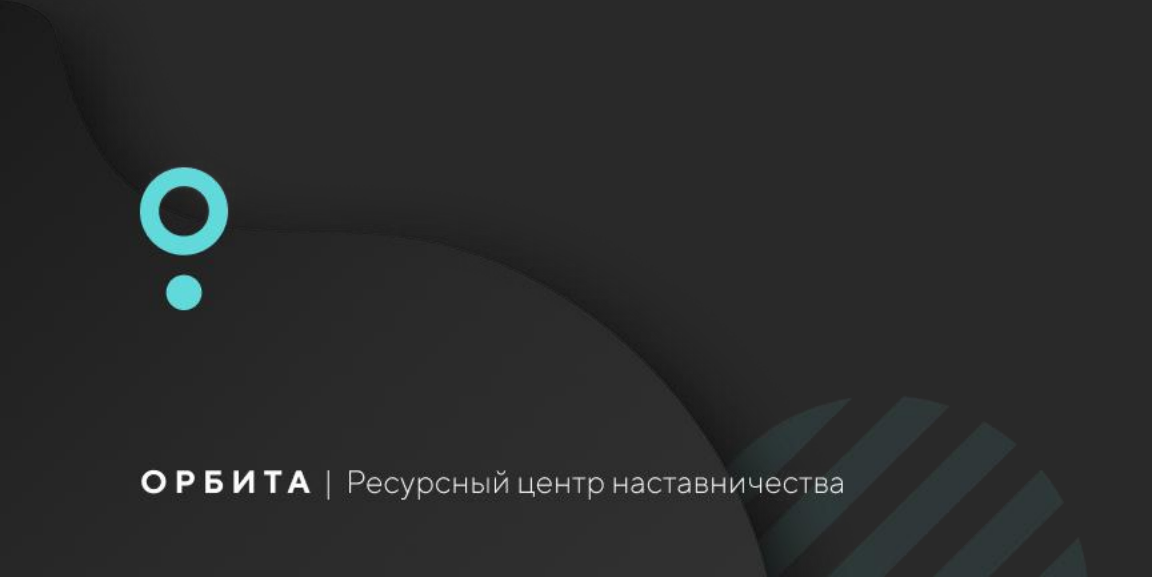




Реализация целевой модели наставничества



Бойцова Александра Николаевна
методист отдела регионального
методического центра
ГБУДО «Областной Центр
дополнительного образования детей»

**В КРІ проекта предусмотрено,
что к 2024 году не менее 70%
обучающихся, педагогических
работников общеобразовательных
организаций будут вовлечены в
различные формы наставничества и
сопровождения.**



Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным образовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися

**Приказ Министерства образования от 18 ноября 2020 года
№ 01/2428 «Об организации работы по внедрению
региональной целевой модели наставничества в
Челябинской области»**

Региональные центры наставничества:



Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования»



Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Региональный центр оценки качества и информатизации образования



Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования «Областной Центр дополнительного образования детей»



Государственное бюджетное нетиповое образовательное учреждение «Образовательный комплекс «Смена»



Задачи реализации целевой модели наставничества

- *улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;*
- *подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;*
- *раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;*
- *создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;*
- *формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные партнерские отношения.*



Проект «Региональная модель ресурсного центра по внедрению целевой модели наставничества»



Мероприятия:

1. Семинар «Апробация и внедрение методологии (целевой модели) наставничества».
2. Кейс-сессия «Конструктор идеального наставничества».
3. Вводный семинар-хакатон «Ставь на будущее».
4. Форсайт – сессии «Вызов»
5. Серия педагогических мастерских для педагогов-наставников «Softskills – скрытый ресурс развития практики наставничества»
6. Форум для педагогов-наставников.
8. Региональный конкурс лучших практик «Наставник будущего»
9. Форум «Наставничество: тренды, опыт, перспективы»

Программа наставничества

Куратор

Наставляемый

Наставник



Задачи куратора:

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



Основные формы наставничества

«ученик-ученик»

«учитель-учитель»

«студент-ученик»

«работодатель-ученик»

«работодатель-студент»



Форма «ученик-ученик»



Наставник

- уверенный в себе;
- коммуникабельный;
- ответственный;
- лидер;
- компетентный (знает нормативно-правовую базу образовательной организации, традиции и неформальные правила организации).



Наставляемый

- не адаптированный к социуму;
- низкая успеваемость;
- подавленность;
- нерешительность.



Вариации ролевых моделей формы «ученик-ученик»

**«успевающий
-неуспевающий»**

«равный – равному»

«лидер-пассивный»

Форма «учитель-учитель»



Наставник

- компетентный;
- опытный;
- профессионал;
- мотивированный;
- открытый;
- лидер.



Наставляемый

- дезадаптированный;
- неуверенный в себе;
- испытывает трудности в общении с коллективом, обучающимися, родителям.



Вариации ролевых моделей формы «учитель-учитель»

**«Лидер педагогического
сообщества – педагог,
испытывающий проблемы»**

**«Педагог-новатор –
консервативный педагог»**

**«Опытный предметник –
неопытный предметник»**



Форма «студент-ученик»



Наставник

- активный;
- компетентный;
- мотивированный;
- ответственный;
- коммуникабельный;
- образованный.



Наставляемый

- дезадаптированный;
- проблемы с успеваемостью;
- дезориентированный.

Как сформировать пару:

- анкетирование
- психологическое тестирование на совместимость работы в паре,
- личные встречи



Вариации ролевых моделей формы «студент-ученик»



**«успевающий-
неуспевающий»**



«равный-другому»



**«лидер-
равнодушный»**



**«куратор-
автор проекта»**

Форма «работодатель-ученик»

Наставник



- статусный;
- компетентный;
- профессионал;
- опытный.

Наставляемый



- дезадаптированный;
- обладает низкой успеваемостью;
- не мотивирован на будущие достижения;
- дезориентированный.



Режим взаимодействия
внеурочный, дистанционный,
практико-ориентированный



Вариации ролевых моделей формы «работодатель-ученик»

**«активный профессионал-
равнодушный потребитель»**

**«коллега-
молодой коллега»**

**«работодатель-
будущий сотрудник»**

Рекомендации по реализации формы «работодатель-ученик»

- 1) На встрече с сотрудниками компании рассматриваются форматы взаимодействия, определяется выгода для организации.
- 2) Обучение наставников в форме образовательного интенсива либо с приглашенными экспертами.
- 3) На этапе формирования пар возможно проведение Дня открытых дверей на предприятии.
- 4) Куратор следит за системностью встреч, собирает обратную связь и при необходимости проводит групповую встречу.



Форма «работодатель-студент»

Наставник

- статусный;
- компетентный;
- профессионал;
- опытный;
- заинтересован в преемственности.

Наставляемый

- не мотивирован на будущее;
- не осведомлен о своей профессиональной пригодности;
- дезориентирован.



Вариации ролевых моделей формы «работодатель- студент»

• «мастер – равнодушный»

• «профессионал –
выбирающий»

• «коллега – будущий
коллега»

• «работодатель –
будущий сотрудник»



**ТВОЯ ТРАЕКТОРИЯ
РАЗВИТИЯ**

**РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР
НАСТАВНИЧЕСТВА**



ПОЧТА
ocdod@mail.ru



ТЕЛЕФОН
+7 (351) 773-62-82



ВКОНТАКТЕ
vk.com/nastavnik74



**г. Челябинск, ул.
Котина, 68**



•ОРБИТА