

РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

МЕХАНИЗМЫ И ИНСТРУМЕНТЫ

Целевая модель наставничества

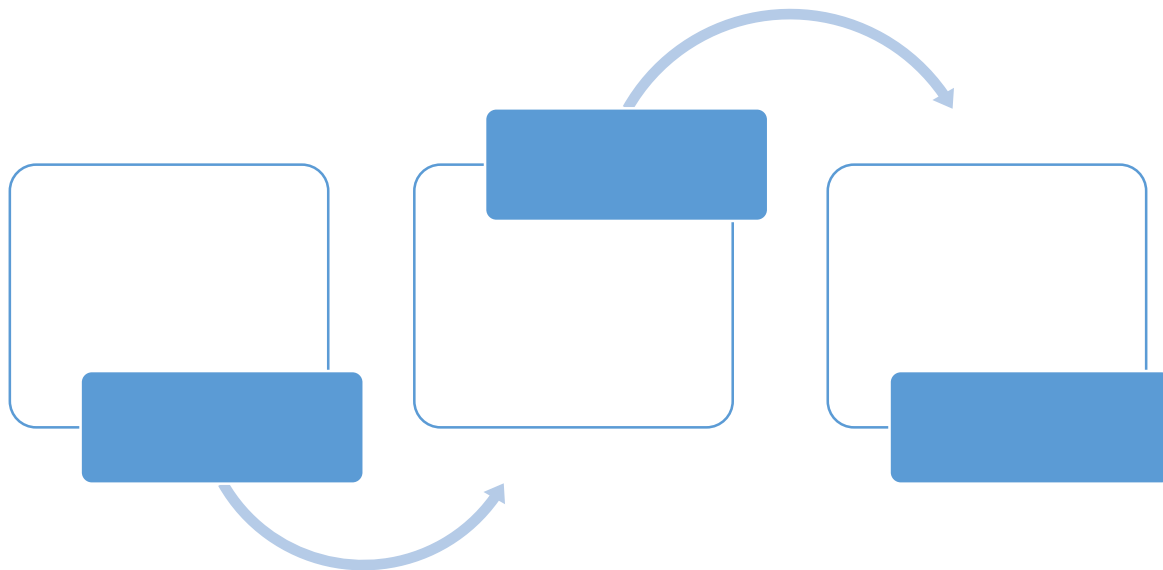
Целевая модель наставничества разработана в целях достижения результатов федеральных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в субъектах Российской Федерации для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.

Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-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»

Целевая модель наставничества

Совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение в образовательных организациях и достижение поставленных результатов.

С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программ наставничества и роли участников, организующих эти этапы



Цель внедрения целевой модели наставничества

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 10 лет, **педагогических работников** разных уровней образования и **молодых специалистов**, проживающих на территории Российской Федерации.

Задачи внедрения целевой модели наставничества

улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования (далее - образовательные 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 формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

Задачи внедрения целевой модели наставничества

создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

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 и партнерские отношения.

Термины и определения

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

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.**

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.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Термины и определения

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставничество

Наставничество - система отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому.

Наставничество - процесс передачи знаний и навыков более опытным человеком менее опытному.

Наставничество - помощь молодым специалистам в адаптации и / или содействие опытным сотрудникам при изменении их должностных обязанностей в случае назначения на новую должность в результате карьерного роста или ротации.

Когда нужен наставник

Хотите самореализоваться, но у вас:

- не хватает уверенности в себе, в будущем, возникают трудности в решении проблем;
- недостаточно навыков и знаний, а именно непонятно с чего начинать и какие конкретно действия предпринимать для достижения целей;
- нет понимания, в каком направлении хотите развиваться;
- отсутствует четкая последовательность действий — все происходит случайно;
- отсутствуют в окружении люди, которые тянули бы вас вверх, присутствуют те, кто критикует и внушает страх;
- не хватает совета и поддержки в реализации задуманных планов.

Нормативные документы

[Распоряжение Министерства Просвещения 145-р от 25.12.2019](http://vcht.center/wp-content/uploads/2020/02/Rasporyazhenie-Minprosveshheniya-Rossii-ot-25.12.2019-N-R-145-Ob.pdf) – об утверждении методологии(целевой модели) наставничества
<http://vcht.center/wp-content/uploads/2020/02/Rasporyazhenie-Minprosveshheniya-Rossii-ot-25.12.2019-N-R-145-Ob.pdf>

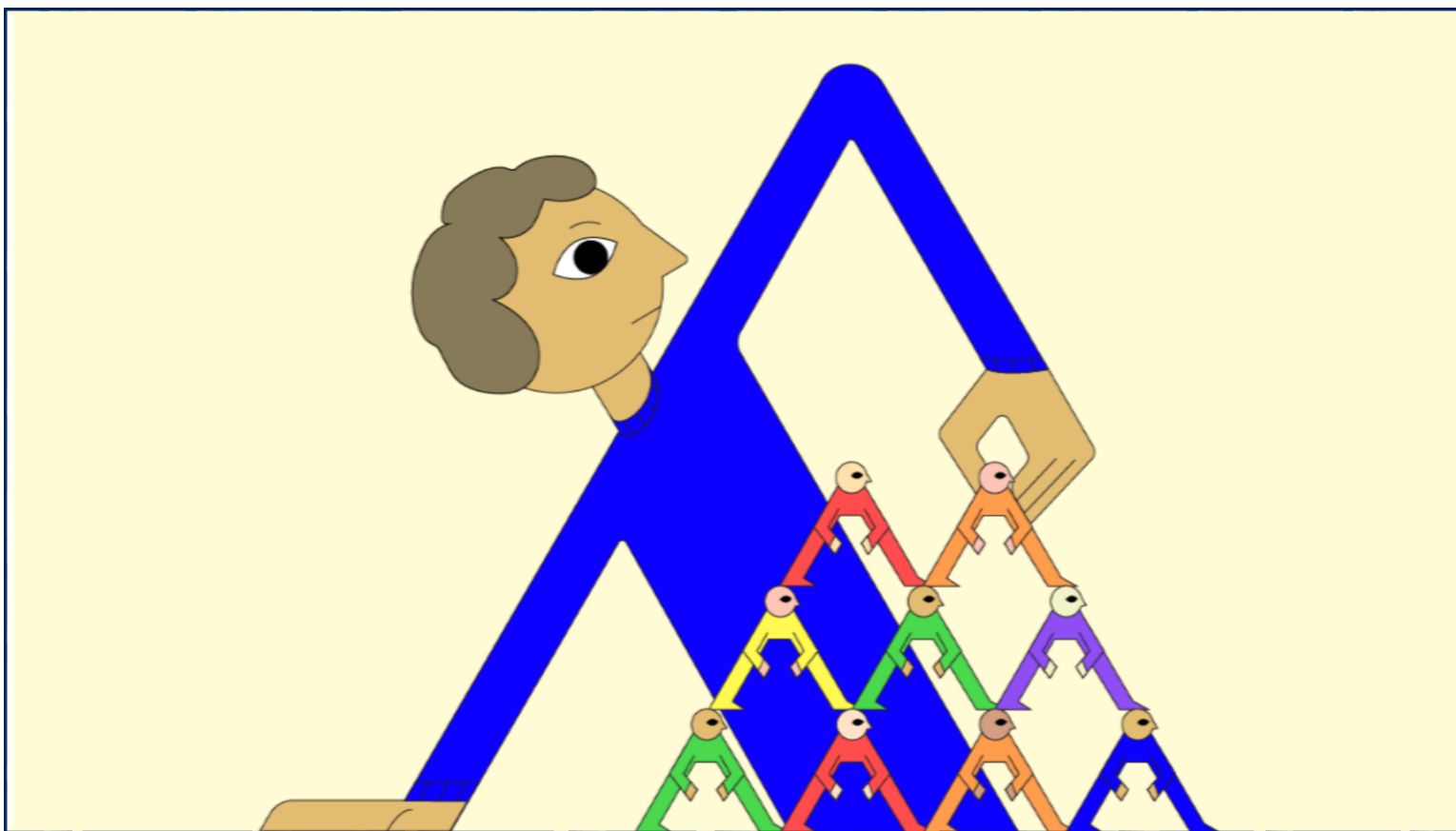
Методические рекомендации по внедрению методологии(целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися

<https://minobr.government-nnov.ru/?id=216241>

[Методические рекомендации ЦРН](#) - Методические рекомендации по формированию программы 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

<https://spbappo.ru/tsentr-razvitiya-nastavnichestva/>

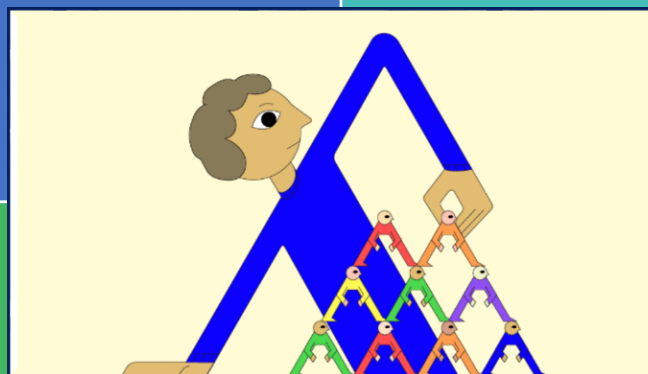
Роль куратора в реализации Целевой модели наставничества



Куратор программы наставничества

СОЗИДАТЕЛЬ

НАСТАВНИК



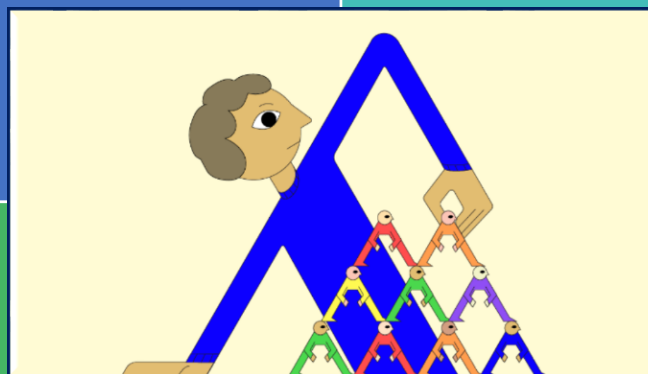
НАБЛЮДАТЕЛЬ

КООРДИНАТОР

Куратор программы наставничества

ОБРАЗОВАНИЕ

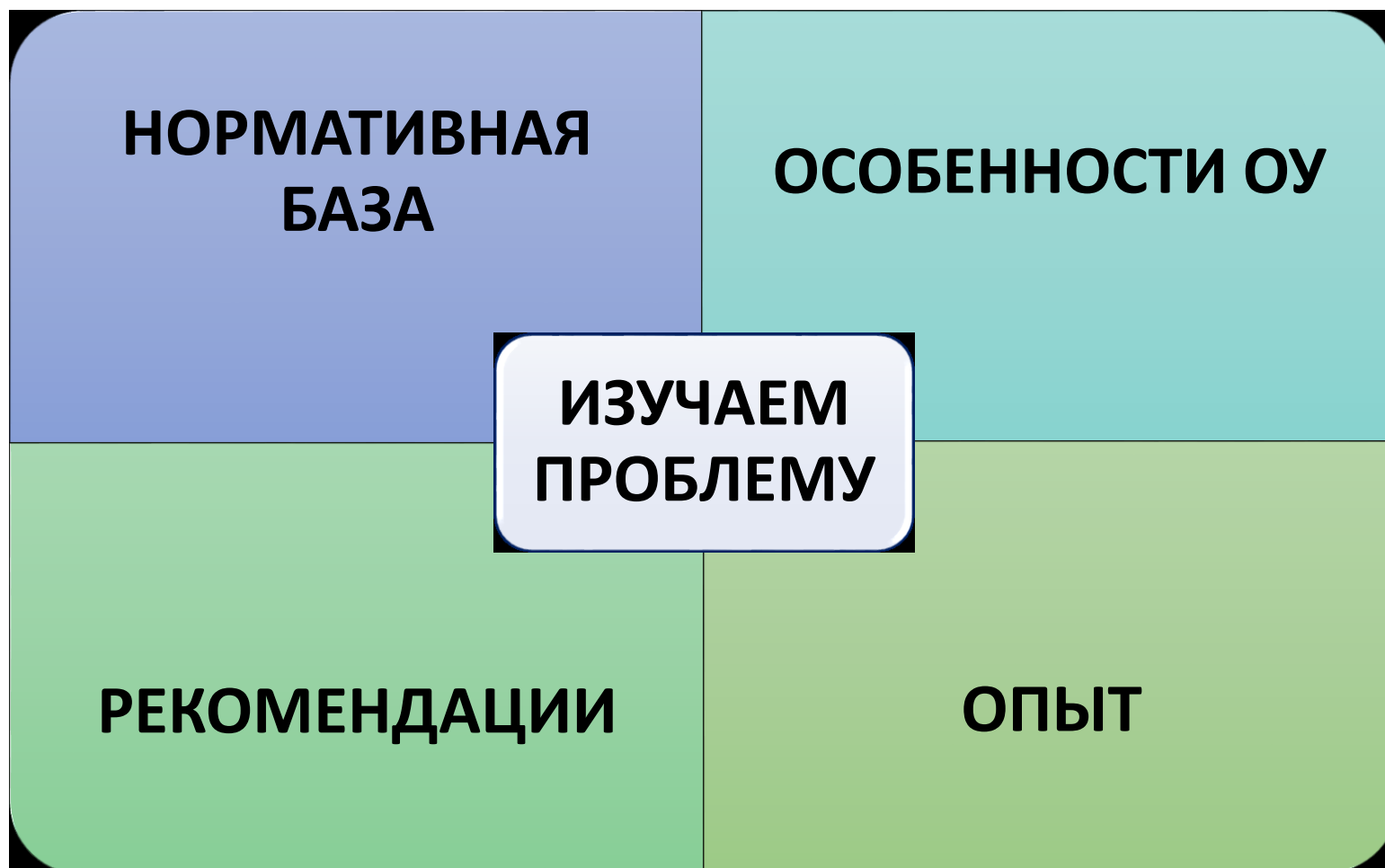
ОПЫТ



ОРГАНИЗАТОРСКИЕ
СПОСОБНОСТИ

ИНИЦИАТИВА

Шаг 1



Шаг 2



ИНФОРМИРОВАНИЕ

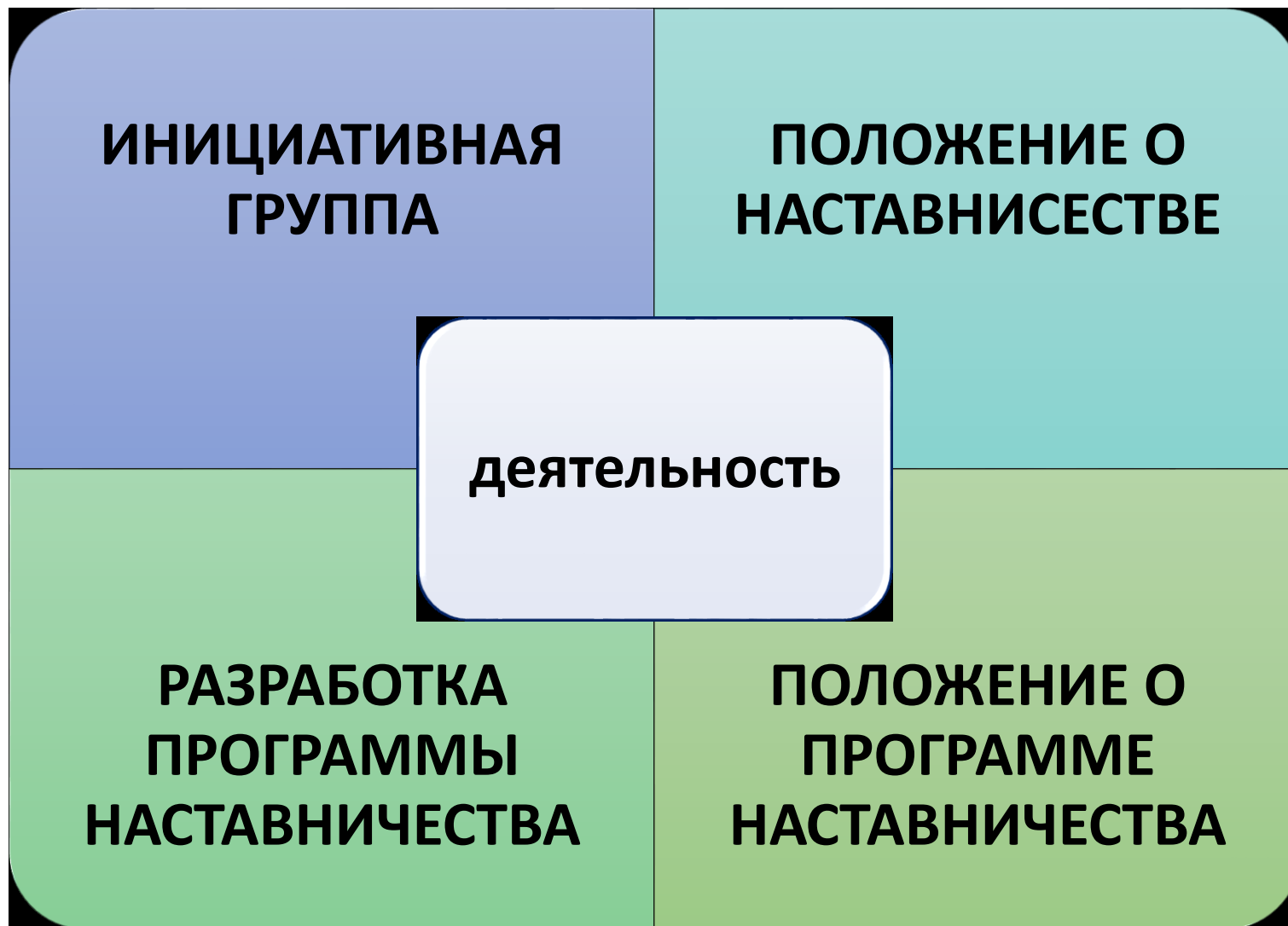
**КРУГЛЫЙ СТОЛ
СЕМИНАР**

деятельность

**ОБСУЖДЕНИЕ
ВОЗМОЖНОСТЕЙ**

**ОПРЕДЕЛЕНИЕ
РИСКОВ И
ПРЕИМУЩЕСТВ**

Шаг 3



Шаг 4



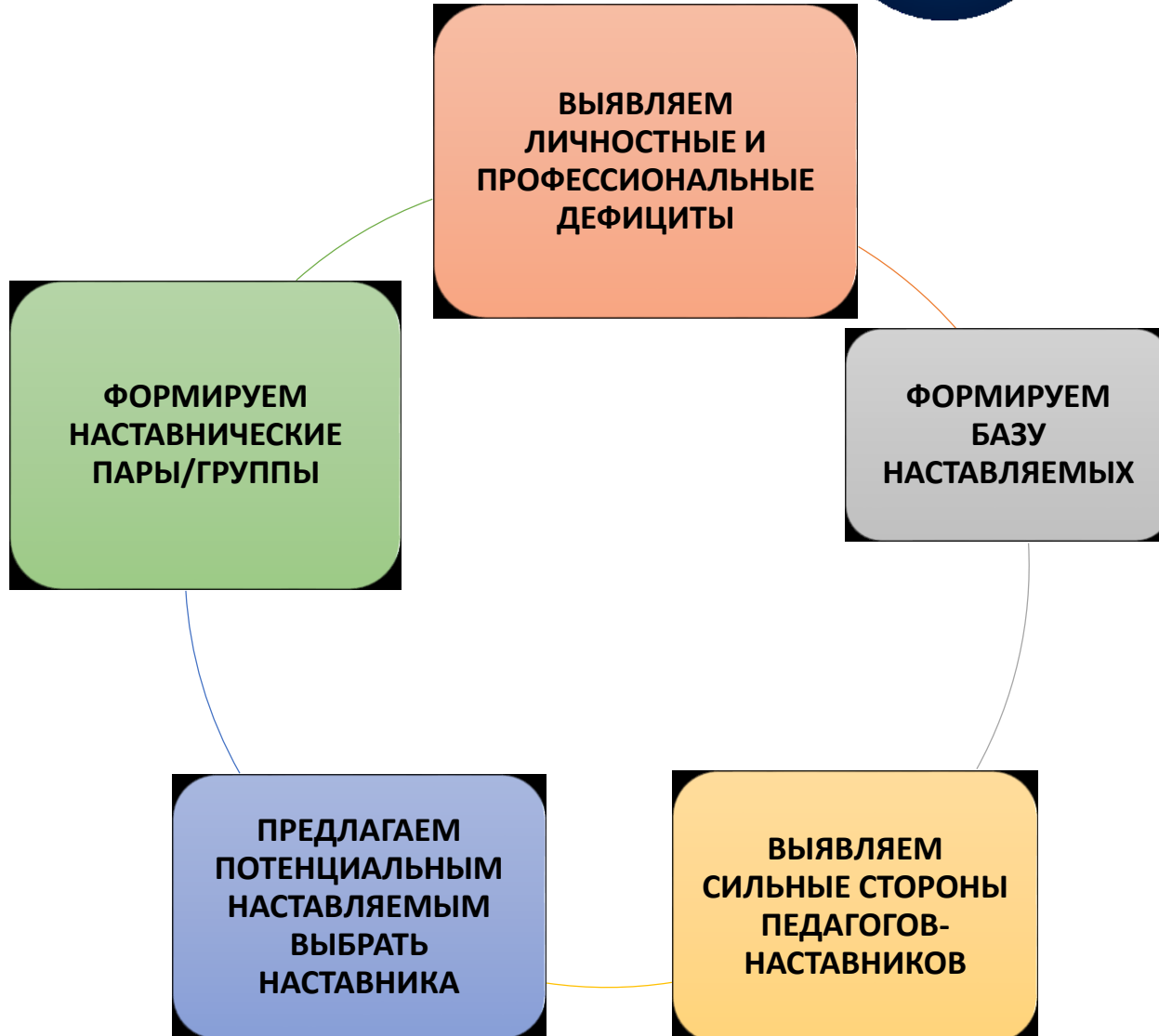
**СОСТАВЛЯЕМ
СПИСОК
ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ
НАСТАВНИКОВ-
ПЕДАГОГОВ**

**ПРОВОДИМ
ОПРОС
(РОЛЬ И ФУНКЦИИ
НАСТАВНИКОВ и
НАСТАВЛЯЕМЫХ)**

**ФОРМИРУЕМ БАЗУ
ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ
НАСТАВНИКОВ**

**СОПОСТАВЛЯЕМ
ПОЛУЧЕННЫЕ
РЕЗУЛЬТАТЫ**

Шаг 5

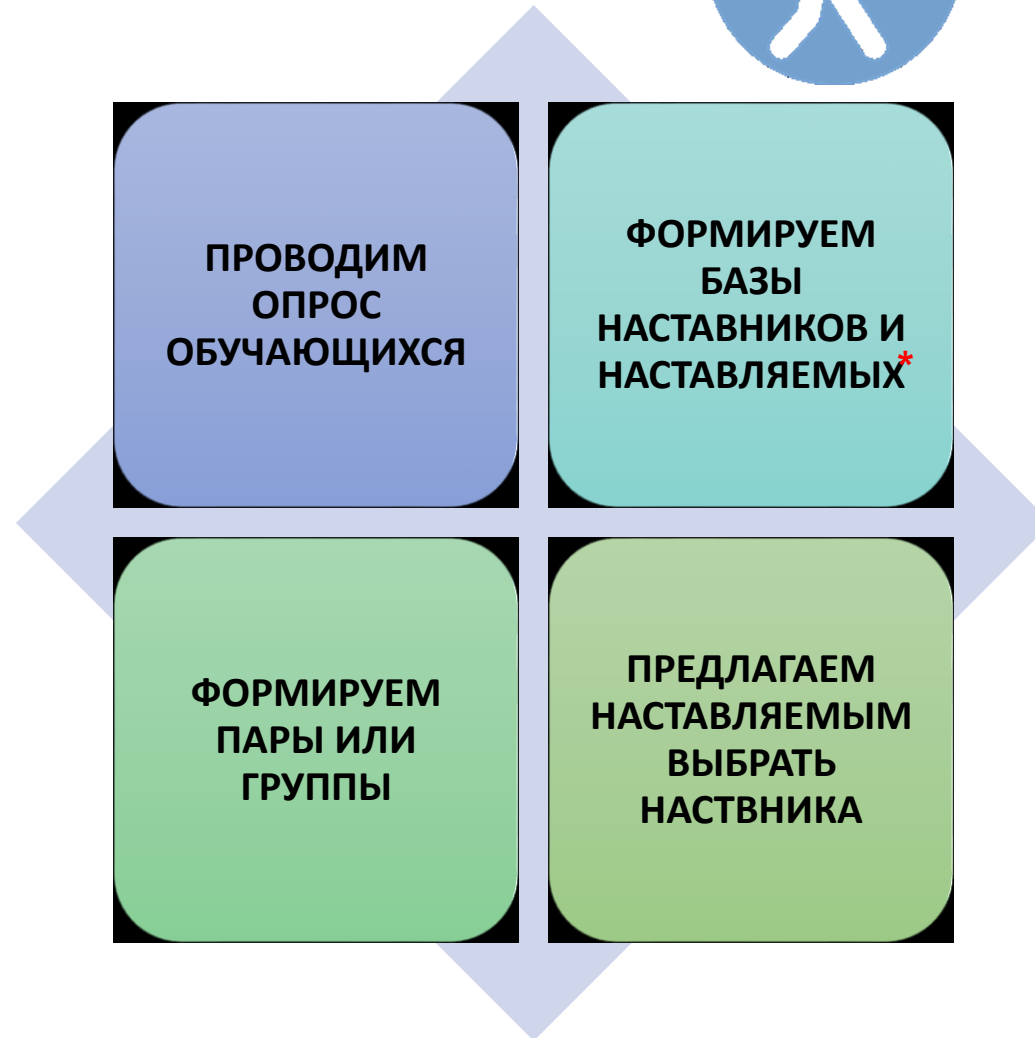


Шаг 6



Организуем беседу, «круглый стол» обучающихся на предмет понимания роли и функций наставника и наставляемого

Шаг 7



* Получаем согласия на обработку персональных данных и заявления родителей (законных представителей) обучающихся.

Шаг 8



Организуем обучение наставников.
Разрабатываем программу обучения.
Обучаем.

Шаг 9



Шаг 10



**СОПРОВОЖДЕНИЕ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
НАСТАВНИЧЕСКИХ ПАР**

**ПРОМЕЖУТОЧНЫЙ
МОНИТОРИНГ
УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ**

**ИТОГОВОЕ
МЕРОПРИЯТИЕ**

**ИТОГОВЫЙ
МОНИТОРИНГ**



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ

ЖЕЛАЕМ УСПЕХОВ