

ВНЕДРЕНИЕ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

*Начальник управления образования администрации
Города Покази Черепенко Любовь Петровна*

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

- ❑ Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»



Достижение контрольных точек федеральных проектов «Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование»



- ❑ К 2024 году - не менее 70% обучающихся образовательных организаций будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

- ❖ Измеримое улучшение показателей конкретной образовательной организации в образовательной, культурной, спортивной и других сферах
- ❖ Рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия
- ❖ Улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства
- ❖ Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению
- ❖ Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций
- ❖ Привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНЫМИ НАСТАВНИЧЕСКИМИ ПРОГРАММАМИ

Высшее должностное лицо субъекта РФ - Губернатор ХМАО - Югры



Департамент образования и молодёжной политики ХМАО - Югры



Региональный методический центр



Управление образования администрации города Покачи



Муниципальный методический центр



Образовательные организации

Управление образования администрации города Покачи

- согласовывает дорожные карты внедрения целевой модели наставничества, разработанные образовательными организациями, осуществляющими внедрение целевой модели
- контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества
- обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования
- содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций; предприятий и организаций региона; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью

Муниципальный методический центр по внедрению целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях города Покачи

- осуществляет организационную, методическую, нормативно-правовую и экспертно-консультационную поддержку муниципальных общеобразовательных организаций, внедряющих целевую модель наставничества
- координирует деятельность муниципальных общеобразовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации наставнических программ

Общеобразовательные организации города Покачи

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели
- реализация программ наставничества
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества
- назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества
- осуществление персонализированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества
- внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программ наставничества и предоставление этих форм в Министерство просвещения Российской Федерации
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества
- обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования

АЛГОРИТМ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- Принятие решения (издание распорядительного акта организации) о внедрении целевой модели наставничества на уровне организации
- Разработка и утверждение Положения о наставничестве в организации, «дорожной карты» внедрения целевой модели
- Проведение заседания Педагогического совета организации (рассмотрение Положения и «дорожной карты» на педагогическом совете)
- Согласование «дорожной карты» внедрения целевой модели с управлением образования администрации города Покачи
- Кадровое обеспечение
- Назначение куратора (кураторов) и ответственного должностного лица в образовательной организации
- Определение форм участия («ученик – ученик», «ученик – учитель», «учитель – учитель», «ученик – работодатель» и др.)
- Приказ о закреплении наставнических пар (групп)
- Формирование и утверждение программы наставничества и плана её реализации
- Реализация программы наставничества
- Оценка эффективности реализации программы наставничества

ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ О ВНЕДРЕНИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Фирменный бланк

Дата

Номер

О внедрении целевой модели наставничества

В соответствии с приказом управления образования администрации города Покачи от 29.05.2020 №203-О

«О внедрении целевой модели наставничества в муниципальных общеобразовательных организациях»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить руководителем проектной группы по внедрению проекта «Целевая модель наставничества» .
2. Утвердить состав проектной группы по внедрению проекта «Целевая модель наставничества».
3. Изучить цель, задачи и содержание концепции «Целевая модель наставничества» и разработать план внедрения проекта «Целевая модель наставничества» в срок до _____. Ответственный _____.
4. Рассмотреть план внедрения проекта «Целевая модель наставничества» на заседании педагогического совета организации (дата). Ответственный _____.
5. Доработать план внедрения проекта «Целевая модель наставничества» в соответствии с замечаниями в срок до _____ . Ответственный _____.
6. Разработать Положение о наставничестве в срок до _____. Ответственный _____.
7. Рассмотреть Положение о наставничестве на заседании педагогического совета организации (дата). Ответственный _____.
8. Доработать Положение о наставничестве в соответствии с замечаниями в срок до _____. Ответственный _____.
9. Контроль и выполнение приказа оставляю за собой.

Директор (организация)

ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ О ВНЕДРЕНИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Фирменный бланк

Дата

Номер

Об утверждении Положения о наставничестве

В целях создания развивающе-поддерживающей среды в организации и в соответствии с протоколом Педагогического совета от « » 20__г.,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение о наставничестве в срок до ____ . Ответственный _____.
2. Утвержденное положение о наставничестве разместить на официальном сайте МАОУ СОШ № ____ . Ответственный__.
3. Контроль и выполнение приказа оставляю за собой.

Директор (организация)

ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ О ВНЕДРЕНИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Положение о наставничестве

1. Общие положения

Что такое наставничество? Что такое целевая модель наставничества?

Цель наставничества

Кто такой наставник

Кто такой куратор

Кто такой наставляемый

Как определяются наставники?

Списочный состав наставником утверждается приказом директора

Ответственный за реализацию цикла наставнической работы отвечает куратор

Сколько человек может быть закреплено за наставником?

Кто утверждает индивидуальный маршрут наставляемого?

Какие критерии эффективной работы наставника?

На весь период наставничества между наставником и наставляемым заключается соглашение о безусловном выполнении обязанностей обеими сторонами

Формы и сроки отчетности наставника

Формы и условия поощрения наставника

2. Задачи и направления работы наставника

3. Обязанности

В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим положением о наставничестве, решениями Совета наставников, локальными актами учреждения, Коллективным договором.

Наставник имеет право

Наставник обязан

Наставляемый имеет право

Наставляемый обязан

Приложения:

ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ О ВНЕДРЕНИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Фирменный бланк

Дата

Номер

**Об утверждении плана мероприятий
«дорожной карты» внедрения целевой
модели наставничества**

В соответствии с протоколом заседания Педагогического совета организации от « »

20__г.,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить план мероприятий (дорожную карту) внедрения целевой модели наставничества
2. Начать внедрение целевой модели наставничества (дата) _____. Ответственный _____.
3. Отчет о промежуточных результатах выполнения плана заслушать на заседании Педагогического совета от «__» 20__г.
4. Контроль и выполнение приказа оставляю за собой.

Директор (организация)

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

- ❖ **Наставляемый** - участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции
- ❖ **Наставник** - участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого
- ❖ **Куратор** - сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества

База наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях подростков - будущих участников программы

База наставников формируется из числа активных педагогов, учеников, родителей, ИП, членов СОНКО, работодателей, общественных деятелей и др.

ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ О ВНЕДРЕНИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Фирменный бланк

Дата

Номер

О назначении куратора и наставников внедрения целевой модели наставничества

В соответствии с планом реализации целевой модели наставничества, утвержденного приказом Директора от «_____» _____ 20__ г

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить куратором(ами) наставников _____.
2. Инспектору по кадрам заключить дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором обозначить задачи куратора в соответствии с Положением о наставничестве, утвержденного приказом директора от «_____» _____ 20__ г.
3. Назначить наставниками реализации целевой модели наставничества _____.
4. Провести обучение наставников в период с _____ по _____.
5. Контроль и выполнение приказа оставляю за собой.

Директор (организация)

ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- **Взаимодействие «успевающий - неуспевающий»**, классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов
- **Взаимодействие «лидер - пассивный»**, психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков
- **Взаимодействие «равный - равному»**, в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом



Рисунок 1. Графическое представление взаимодействия по форме «ученик - ученик»

ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- **Взаимодействие «опытный учитель - молодой специалист»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы
- **Взаимодействие «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы»**, конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив
- **Взаимодействие «педагог-новатор-консервативный педагог»**, в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями
- **Взаимодействие «опытный предметник - неопытный предметник»**, в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).



Рисунок 2. Графическое представление взаимодействия по форме «учитель - учитель»

ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- **Взаимодействие «активный профессионал - равнодушный потребитель»**, мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории
- **Взаимодействие «коллега - молодой коллега»** - совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора
- **Взаимодействие «работодатель - будущий сотрудник»** - профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.



Рисунок 4. Графическое представление наставнического взаимодействия по форме «работодатель - ученик»

ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ О ВНЕДРЕНИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Фирменный бланк

Дата

Номер

О формировании наставнических пар (групп)

В соответствии с планом реализации целевой модели наставничества, утвержденным приказом директора от «__» _____ 20__ г.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Сформировать следующие наставнические пары (группы):
2. Куратору наставнических пар _____ (ФИО)
 - 2.1 Поддерживать наставнические пары в разработке собственных дорожных карт, коррекции и отслеживании результатов.
 - 2.2. Отслеживать реализацию плана дорожной карты.
 - 2.3. Отчитываться руководителю проекта о реализации цикла наставнической работы.
3. Контроль и выполнение приказа оставляю за собой.

Директор (организация)

ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Этап	Содержание этапа	Результат
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	План мероприятий по реализации наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние)
2.	Формирование базы наставляемых	Сформированная база наставляемых с картой запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники
3.	Формирование базы наставников	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
4.	Отбор и обучение наставников	<p>Отбор наставников:</p> <ul style="list-style-type: none">• разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых;• выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников;• провести анкетирование и собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности; <p>психологической готовности;</p> <ul style="list-style-type: none">• сформировать базу отобранных наставников <p>Обучение наставников:</p> <ul style="list-style-type: none">• составить программу (рассказать об основах и ценностях наставнических отношений, об особенностях общения с подростками, усилить коммуникативные навыки и т.д.);• подобрать необходимые методические материалы в помощь наставнику;• выбрать форматы обучения и преподавателя/преподавателей. В роли преподавателя может выступить непосредственно куратор

ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Этап	Содержание этапа	Результат
5.	Формирование наставнических пар/групп	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы
6.	Организация хода наставнической программы	Должны стать стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения и реализованная цель наставнической программы для конкретной наставнической пары/группы.
7.	Завершение программы наставничества	Достигнуты цели наставнической программы, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников.

- ✓ **WorldSkills International**
- ✓ **«Кадры будущего для регионов»**
- ✓ **«Талант и успех»**
- ✓ **«Найди себя: мечтай, планируй, действуй!», реализуемая благотворительным фондом «Хранители детства»**

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где?

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезны/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Помощь наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ощущение безопасности при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

ОБРАЗЕЦ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ СВОЕЙ ПРАКТИКИ

Программа/мероприятие	№1
Параметры	Описание
Страна проведения	Россия
Год(ы) реализации	2017-2025
Уровень образования, целевая аудитория	Организации дополнительного образования; ПОО. Подростки 7-11 классов; учащиеся ПОО. 12 - 16-летние школьники - участники технологических кружков.
Тип наставничества	Менторинг. Тьюторство. Наставничество. Корпоративное наставничество.
Наименование программы и (или) мероприятия	Кружковое движение НТИ
Описание программы	<p>Кружковое движение – это всероссийское сообщество энтузиастов технического творчества, построенное на принципе горизонтальных связей людей, идей и ресурсов. Ядро этого сообщества составляют 12 - 16-летние школьники- участники технологических кружков и группы технологических энтузиастов, крупные компании, госкорпорации, проекты на стыке образования, науки и технологического бизнеса. Такая экосистема позволит создавать работающие форматы для взаимодействия между всеми участниками Кружкового движения.</p>
Описание системы отбора, проверки и обучения наставников	<p>Создана академия наставников (совместный проект Фонда «Сколково», Агентства стратегических инициатив, проекта «Академия наставников», Открытого университета Сколково (ОтУС) и Кружкового движения НТИ). Задача проекта – создание системы массовой подготовки и сертификации наставников. Для этого создаются онлайн-курсы и проводятся очные интенсивы по подготовке наставников проектного обучения – Школы наставников. Создана «биржи наставников» – площадка трудоустройства наставников для школьных и студенческих проектов и команд.</p> <p>Обучение в Академии проходит в двух форматах подготовки организаторов и наставников проектной деятельности: онлайн-курсы и очные мероприятия (школы наставников).</p> <p>Участие в школах наставников проводится на конкурсной основе. Для участия в отборе необходимо подать заявку. Списки</p>

ОБРАЗЕЦ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ СВОЕЙ ПРАКТИКИ

	<p>финалистов публикуются на странице мероприятия после подведения итогов отбора. Участие в школах бесплатное. Проводится конкурс лучших практик, решений, оригинальных идей (лайфхаков) наставников «Наставник PRO». В целях диагностики, сертификации и отбора наставников, разработки методик подготовки наставников, а также планирование индивидуальных траекторий обучения и развития наставников, коллективом авторов из Кружкового движения НТИ и Фонда «Сколково» в рамках проекта «Академия наставников» разработана модель компетенций наставника проектной деятельности.</p>
Описание системы мониторинга и оценки результатов деятельности наставников	<p>В рамках исследования использовались следующие методы: анкетирование респондентов; качественное интервью, проводимое удаленно или очно; экспертные семинары, проводимые в формате групповых мозговых штурмов на заданные ведущими темы; фокус-группы по сбору обратной связи.</p>
Описание системы мотивации наставников	<p>Возможность обучаться у квалифицированных сотрудников; участвовать в мероприятиях Кружкового движения НТИ и его социальных партнеров; получить сертификат о прохождении стажировки; завести новые знакомства в области технологического предпринимательства.</p> <p>Создана площадка для организации стажировок и трудоустройства наставников для школьных / студенческих проектов и команд.</p>
Описание результатов	<p>В долгосрочной перспективе (15 - 20 лет) результатом реализации данной программы станет создание к 2025 году массива российских технологических компаний силами «второго поколения» НТИ, участников Кружкового движения.</p>
Наименование зарубежного партнера	-

*«Если три человека идут вместе, несомненно, что среди
них есть те, кто может быть моим учителем»*

Конфуций

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!