



**Министерство образования и молодежной политики
Свердловской области**

Внедрение 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

Кирина Светлана Борисовна, консультант отдела воспитания, профилактики и комплексной безопасности системы образования, (343) 312-00-04 (доб. 088)

Показатель федерального проекта «Современная школа»

Не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества

Модель наставничества

2 основные роли

НАСТАВЛЯЕМЫЙ
обучающийся (10 -19 лет, студент
– возраст не задается, молодой
специалист/педагог)

НАСТАВНИК
обучающиеся, выпускники,
педагоги, работодатели
(сотрудники предприятий)

Формы наставничества

ученик-ученик

учитель-учитель

студент-ученик

работодатель-ученик

работодатель-студент



Форма наставничества «ученик – ученик»/ «студент-студент»

**Успевающий -
неуспевающий**

в общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, подготовка к конкурсам, олимпиадам

**Лидер -
пассивный**

в профессиональных образовательных организациях: проектная деятельность, совместное посещение или организация мероприятий, совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства

**Равный –
равному**

в организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, волонтерство

Форма наставничества «учитель - учитель»

«опытный педагог –
молодой специалист»

«лидер педагогического
сообщества – педагог,
испытывающий
проблемы»

«педагог-новатор –
консервативный
педагог»

«опытный предметник
– неопытный
предметник»

Часть реализации программы повышения квалификации в организациях, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и образовательным программам среднего профессионального образования. Создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

Форма наставничества «студент-ученик»

«успевающий –
неуспевающий»

в общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, мероприятия школьного сообщества, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории)

«лидер –
равнодушный»

в профессиональных образовательных организациях: проектная деятельность, краткосрочное или целеполагающее наставничество, экскурсии в место обучения наставника, выездные мероприятия, совместное создание проекта или продукта

«равный – другому»

«куратор – автор
проекта»

в организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, создание продукта, выездные мероприятия, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории)

Форма наставничества «работодатель – ученик»

«активный профессионал – равнодушный потребитель»

в общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки

«коллега – молодой коллега»

в профессиональных образовательных организациях: проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки

«работодатель – будущий сотрудник»

в организациях дополнительного образования: проектная деятельность, выездные мероприятия, экскурсии на предприятия, конкурсы, гранты от предприятий

Форма наставничества «работодатель – студент»

«активный профессионал – равнодушный потребитель»

«успешный профессионал – студент, выбирающий профессию»

«коллега – будущий коллега»

«работодатель – будущий сотрудник»

в профессиональных образовательных организациях: практико-ориентированные образовательные программы, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки

в организациях дополнительного образования: проектная деятельность, выездные мероприятия, экскурсии на предприятия, гранты от предприятий, отдельные рабочие программы и курсы, возглавляемые представителем предприятия

Этапы реализации программы

1. Подготовка нормативной базы.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

Структура управления процессом внедрения целевой модели наставничества

1. Орган исполнительной власти субъекта РФ осуществляющий, управление в сфере образования.
2. Региональный наставнический центр – организация (структурное подразделение), наделенная функциями по организационному, методическому и аналитическому сопровождению и мониторингу программ наставничества на территории субъекта РФ.
3. Общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации, организации дополнительного образования, осуществляющие реализацию программ наставничества.
4. Организации и индивидуальные предприниматели, осуществляющие образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам.
5. Промышленные и иные предприятия, организации любой формы собственности, индивидуальные предприниматели, функционирующие на территории региона, имеющие или планирующие организовывать партнерские соглашения с организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

Функции органа исполнительной власти

1. Осуществляет координацию внедрения целевой модели наставничества
2. Обеспечивает реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества
3. Координирует работу регионального наставнического центра
4. Обеспечивает развитие материально-технической базы, инфраструктуры и кадрового потенциала организаций, осуществляющих деятельность по реализации программ наставничества
5. Реализует меры по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями, в том числе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся, проявивших выдающиеся способности, обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, а также обучающихся из малоимущих семей, проживающих в сельской местности и на труднодоступных и отдаленных территориях, детей-сирот (оставшихся без попечения родителей)

Функции Регионального наставнического центра

1. **Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества,**
2. **Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества,**
3. **Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов субъекта РФ, а также лучших практик других субъектов РФ,**
4. **Разработка предложений по совершенствованию региональной системы внедрения целевой модели наставничества,**
5. **Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций региона, государственных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;**
6. **Сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях,**
7. **Обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий.**

Функции органа исполнительной власти муниципального образования, осуществляющий управление в сфере образования

1. Согласовывает дорожные карты внедрения целевой модели наставничества образовательных организаций.
2. Контролирует реализацию мероприятий по внедрению модели наставничества.
3. Обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов, кадрового потенциала.
4. Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций предприятий и организаций региона, чья деятельность связана с образовательной, культурной, спортивной и досуговой деятельностью.

Функции образовательной организации

1. Назначение куратора.
2. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты.
3. Реализация программ наставничества.
4. Реализация кадровой политики (привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников).
5. Обеспечение персонифицированного учета наставников и наставляемых.
6. Проведение внутреннего мониторинга и эффективности программ наставничества.
7. Формирование баз данных программ наставничества.
8. Обеспечение повышение уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации программ наставничества.

Этапы внедрения целевой модели наставничества

1. до 22.09.2020 – назначение куратора в муниципальном образовании;
2. до 28.09.2020 – назначение куратора в ОО;
3. до 05.10.2020 – разработка дорожной карты, ее утверждение;
4. до 15.10.2020 – информирование заинтересованных лиц (обучающиеся, родители/законные представители, работодатели);
5. до 30.10.2020 – формирование базы наставников и наставляемых;
6. до 15.11.2020 – обучение наставников;
7. до 25.11.2020 – формирование пар;
8. с 1.12.2020 – приступить к реализации;
9. май – подведение итогов, популяризация практик

Формирование базы наставляемых



ПОДАВЛЕННОСТЬ ПОДРОСТКОВ
ИЗ-ЗА НЕОПРЕДЕЛЕННЫХ
ПЕРСПЕКТИВ



ТЕКУЧКА КАДРОВ



ОТСУТСТВИЕ
МОТИВАЦИИ



БУЛЛИНГ



НИЗКАЯ
УСПЕВАЕМОСТЬ

Формирование базы наставников

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций).
- педагоги, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители обучающихся – активные участники родительских или управляющих советов, организаторы досуговой деятельности в образовательной организации и другие представители родительского сообщества с выраженной гражданской позицией;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своей *alma mater*;
- сотрудники региональных предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- сотрудники НКО и участники региональных социальных проектов, возможно, с уже имеющимся опытом наставнической деятельности;
- представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.

Отбор, обучение наставников, реализация наставнической программы

- Проводит куратор с привлечением специалистов
- Разработка критериев отбора под запросы
- Выбор подходящих под критерии наставников
- Собеседование для определения уровня психологической готовности
- Формирование базы наставников
- Обучение – программа обучения (манифест наставника)
- Формирование наставнических пар/групп (общая встреча)
- Организация хода наставнической программы (встреча-знакомство, пробная встреча, встреча-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговая встреча). Фиксация результатов в дневнике

Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества

Показатель	2020 год	2024 год
1. Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого , в % (отношение количества детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, проживающих в субъекте РФ)	10 %	70 %
2. Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества в роли наставника , в % (отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в субъекте РФ)	2 %	10 %

Показатель	2020 год	2024 год
<p>3. Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих в субъекте РФ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, в % (отношение количества учителей – молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей – молодых специалистов, проживающих в субъекте Российской Федерации)</p>	10%	70 %
<p>4. Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в субъекте РФ, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, в % (отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий, осуществляющих деятельность в субъекте РФ)</p>	2%	30%

Показатель	2020 год	2024 год
5. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в субъекте РФ)	50%	85%
6. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в субъекте РФ)	50%	85%