

Семинар для руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций

**Этапы реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях.
Концептуальные обоснования целевой модели наставничества**

Национальный проект «Образование»



К 2024 году не менее 70% обучающихся и педагогических работников общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения



Наставничество



Перспективная образовательная технология, которая позволяет:

- передавать знания
- формировать необходимые компетенции быстрее, чем традиционные способы

Задачи внедрения целевой модели наставничества



- Улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования 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;
- 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.

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА



ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ для организации:

-создание сообществ учителей, обучающихся, родителей и благодарных выпускников, открытых к взаимодействию и изменениям,

-вовлечение участников в жизнь образовательной организации;

-большая открытость школы, преодоление герметичности образовательного процесса;

-формирование культуры наставничества, его ценностей и традиций;

-улучшение психологического климата в образовательной организации;

-повышение социального и профессионального благополучия внутри образовательного учреждения и сотрудничающего с ними социума;

-появление дополнительных возможностей и ресурсов для развития образовательной организации (инвестиции, гранты);

-формирование устойчивых связей с бизнесом, местным сообществом и с другими образовательными организациями

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ для участников:

-Преодоление профессионально-личностных кризисов.

-Самоопределение, формирование жизненных ориентиров и активной гражданской позиции.

-Получение представлений о реальном мире, о своих перспективах и способах действия.

-Повышение мотивации к достижению новых целей.

-Развитие навыков и качеств личности, необходимых для жизни.

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.

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, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования 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.

Формы наставничества

«ученик – ученик»



«учитель – учитель»



«работодатель – ученик»



«учитель – ученик»



Участники программы

НАСТАВЛЯЕМЫЙ

НАСТАВНИК



КАЖДАЯ ФОРМА ВКЛЮЧАЕТ



Цели и задачи программы

Ожидаемые результаты

Оцениваемые результаты

Портрет участников

Вариации ролевых моделей

Описание этапов наставнического взаимодействия (раскрытие целевой модели)

Область применения в рамках образовательной программы

Цель: Разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Рольевые модели взаимодействия:

«успевающий – неуспевающий»

«лидер – пассивный»

«равный – равному»

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 учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Ролевые модели взаимодействия:

«опытный учитель – молодой специалист»,

«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»,

«педагог-новатор – консервативный педагог»,

«опытный предметник – неопытный предметник»

РАБОТОДАТЕЛЬ-УЧЕНИК



Цель: Успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Ролевые модели взаимодействия:

«активный профессионал – равнодушный потребитель»,

«коллега – молодой коллега»

«работодатель – будущий сотрудник»

Руководитель образовательной организации

Координатор программы и рабочая группа внедрения программы
(педагоги, завучи, психологи, соцработники)



Кураторы



Наставники

Околошкольное сообщество:

- родители
- выпускники
- сотрудники

Местное сообщество:

- представители предприятий
- общественные организации



Наставляемые:

Учащиеся
Педагоги

Функции образовательных организаций, осуществляющих внедрение целевой модели наставничества:



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 персонифицированного 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 (в ведении образовательных организаций);

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.

Задачи 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.



«Расскажи – Покажи – Сделай»



Реализация программы наставничества в образовательных организациях включает семь основных этапов



1. Подготовка условий для запуска программы наставничества
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



Задачи этапа:

- 1.определить организацию, которая будет реализовывать данную программу;
- 2.назначить куратора и сформировать команду организаторов, контролирующих процесс;
- 3.фиксация задач, форм наставничества и ожидаемых результатов;
4. обеспечить нормативно-правовое оформление программы;

Результат- ДОРОЖНАЯ КАРТА

Задачи этапа:

- Информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы;
- Проводить мотивационные беседы с возможным приглашением потенциальных наставников;
- Организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам:

Результат этапа - сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе;

3 этап. Формирование базы наставников



Главная задача этапа: поиск потенциальных наставников для формирования базы.

обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам;

педагоги, заинтересованные в тиражировании личного уникального педагогического опыта;

родители обучающихся – участники родительских или управляющих советов с выраженной гражданской позицией.

База наставников-выпускников;

База наставников-сотрудников;

База наставников- предпринимателей, общественных деятелей, участников социальных проектов.

4 Этап. Отбор и обучение наставников

Важные критерии отбора наставника:

- профессиональный опыт;
- развитые компетенции, сильные стороны;
- развитые навыки коммуникации;
- ресурс времени;
- положительный жизненный, профессиональный опыт;
- соответствие запросам наставляемых;
- активная гражданская позиция;
- МОТИВАЦИЯ.



5 этап. Формирование наставнических пар или групп

Основные инструменты формирования наставнических пар/групп:

- групповая встреча наставника и наставляемых;
- дистанционное анкетирование и механическая обработка данных.



6 Этап. Организация работы наставнических пар/групп

Обязательные образовательные процедуры:

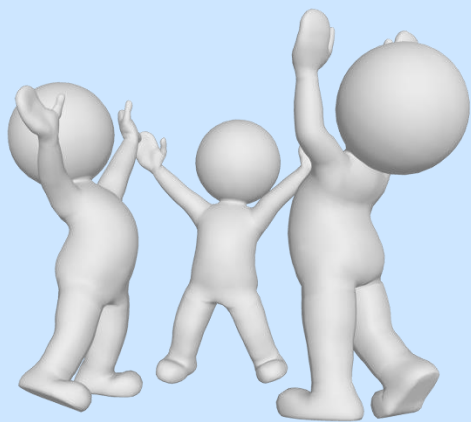
- предварительный анализ сильных сторон участников;
- определение приоритетных целей, задач развития, наставляемого и общих задач пары/группы;
- предоставление наставникам методических рекомендаций, дополнительных материалов;
- организационный контроль, сбор обратной связи и фиксация промежуточных результатов.



7 этап. Завершение программы наставничества

Основные задачи этапа:

- представление результатов работы конкретной пары/группы;
- сбор обратной связи от участников;
- организация и проведение финального мероприятия;
- награждение лучших наставнических пар/групп;
- тиражирование результатов в медиа;
- формирование успешных кейсов, практик для дальнейшей работы



Лаборатория организационно — методической работы

- ГБУ ДПО "Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования"
- г. Челябинск, ул. Красноармейская, 88 , каб. 213.
- Тел. 8(351) 263-32-49
- E-mail: metod_rabota@ipk74.ru
- ВКонтакте: <https://vk.com/omrcimor>