



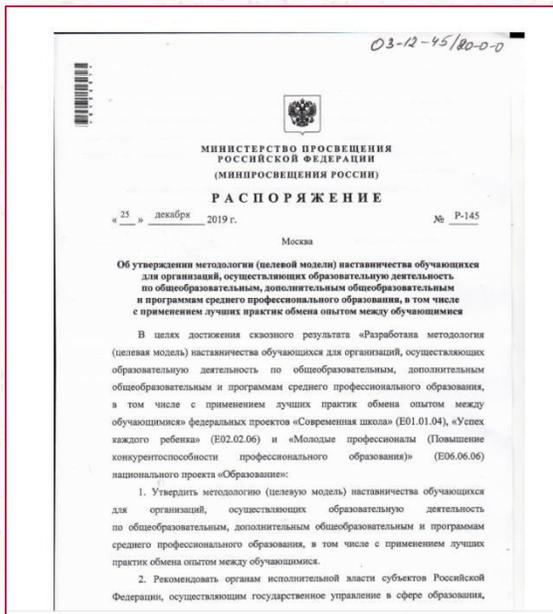
О ПИЛОТНОМ ПРОЕКТЕ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ (2020-2021 гг.)

**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**

УСКОРЕНИЕ НА МАРШЕ: ЧТО ИЗМЕНИЛОСЬ ЗА ЛЕТО-2020?

фактор А	фактор Б	фактор В	фактор Г
рефлексия дистанцион- ного периода	идеи ФГОС 4.0.	инициативы в области воспитания	53 % школа не помогла определиться с профессией (АЦ НАФИ)

НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Распоряжение Министерства просвещения РФ № Р-145 от 25 декабря 2019 года

- Методология (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
- 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

В рамках федеральных проектов национального проекта «Образование»:

- «Современная школа»,
- «Успех каждого ребенка»,
- «Социальная активность»,
- «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»,
- «Учитель будущего».

Письмо Министерства просвещения РФ от 23.01.2020 N МР-42/02

«О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями 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»)

РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА - СПОСОБ РЕШЕНИЯ АКТУАЛЬНЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ

- **подростка**, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;
- **одаренного ребенка**, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;
- **студента профессиональной образовательной организации**, который не видит карьерной перспективы и возможности трудоустройства в своем регионе;
- **ребенка/подростка** с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры.
- **молодого специалиста** в новом коллективе,
- **педагога с большим стажем**, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

ЦЕЛЬ ВНЕДРЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

- максимально полное *раскрытие потенциала личности наставляемого*, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности;
- создание условий для формирования эффективной *системы поддержки*, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 11 до 18 лет, проживающих на территории РФ.

НАСТАВНИЧЕСТВО – ЭТО

универсальная технология

передачи

- опыта, знаний,
- формирования
- навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей

через

неформальное взаимообогащающее **общение,**

основанное на

доверии и партнерстве

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА ПОЗВОЛЯЕТ СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

1. Сделать образовательные возможности каждого в любом возрасте равными.
2. Открыться широкому социокультурному окружению, актуализировать педагогический потенциал здоровых сил общества.
3. Реализовать воспитательный потенциал инициативных граждан разного возраста, имеющих способности и потребности передавать знания и многолинейный опыт подрастающему поколению.
4. **КАЖДЫЙ РЕБЕНОК И ПЕДАГОГ ИМЕЕТ ЗНАЧЕНИЕ!!!**

ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

способ

реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары (тандема)/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников

- «ученик – ученик»
- «учитель – учитель»
- «студент – ученик»
- «работодатель – ученик»
- «работодатель – студент»

РОЛЕВЫЕ ВАРИАЦИИ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

«ученик – ученик»,
«студент-студент»

- «Успевающий – неуспевающий»
- «Лидер – пассивный»
- «Равный – равному»

«учитель – учитель»

- «Опытный педагог – молодой специалист»
- «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»
- «Педагог-новатор – консервативный педагог»
- «Успешный классный руководитель – неопытный классный руководитель»

«студент – ученик»

- «Успевающий – неуспевающий»
- «Лидер – равнодушный»
- «Равный – другому»
- «Куратор – автор проекта»

«работодатель – ученик»

- «Активный профессионал – равнодушный потребитель»
- «Коллега – молодой коллега»
- «Работодатель – будущий сотрудник»

«работодатель – студент»

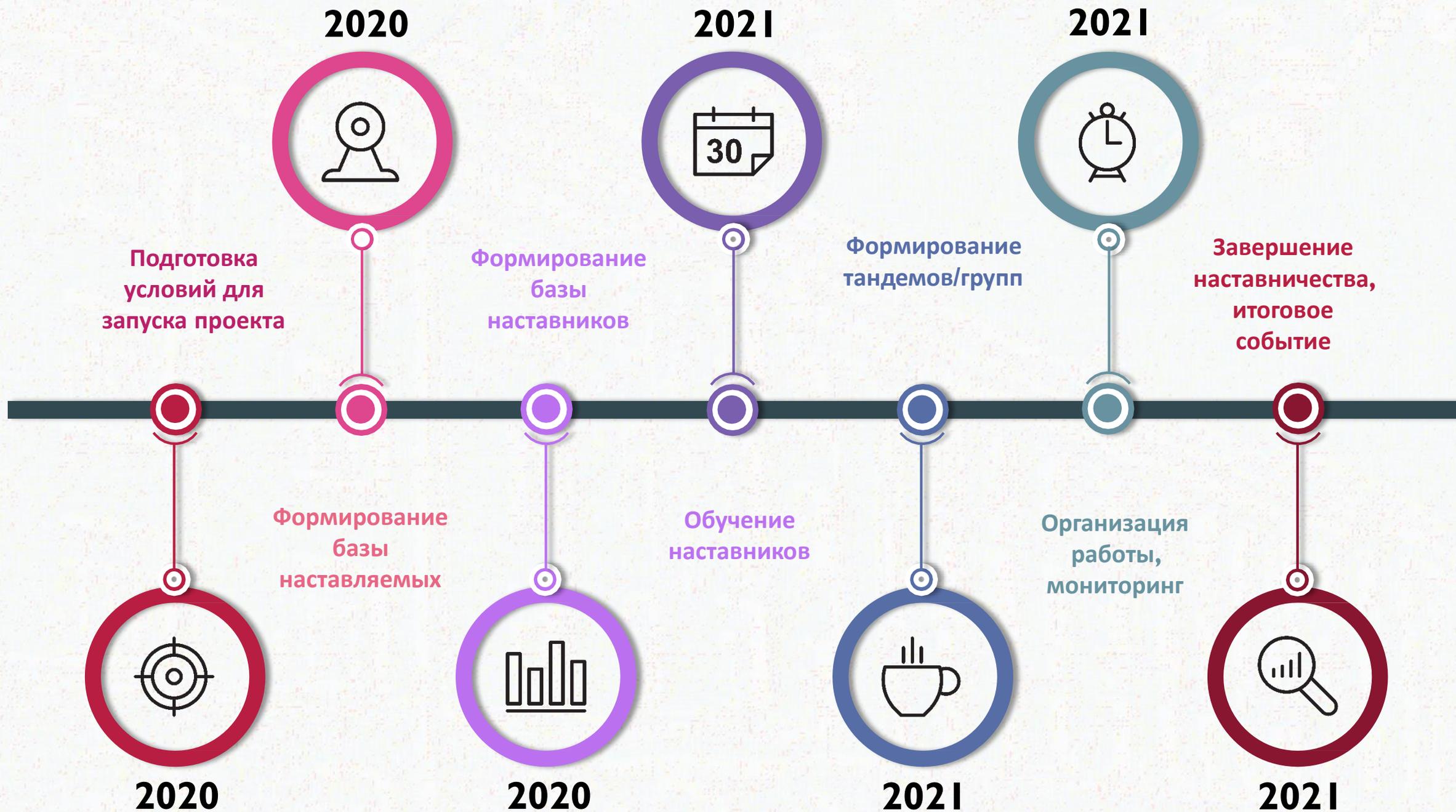
- «Активный профессионал – равнодушный потребитель»
- «Успешный профессионал – студент, выбирающий профессию»
- «Коллега – будущий коллега»
- «Работодатель – будущий сотрудник»

РОЛИ УЧАСТНИКОВ

1. Наставляемый
2. Наставник
3. Куратор
4. Тьютор
5. Тренер

СРОКИ, ИНСТРУМЕНТЫ И ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- Цикл наставничества – учебный год (9 месяцев).
- Разработан пакет типовых документов для ОО.
- Этапы определены Целевой моделью.



ЦЕЛЬ ПИЛОТНОГО ПРОЕКТА – МАКСИМАЛЬНО ГУМАННО ВЫЯВИТЬ И АПРОБИРОВАТЬ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ ИХ ПОСЛЕДУЮЩЕЙ ДИССЕМИНАЦИИ В РЕГИОНЕ

- Выявление и распространение актуального опыта образовательных организаций города.
- Отработка содержания Целевой модели с учетом региональной специфики и внутренних стандартов образовательных организаций, подготовка соответствующей документации.
- Установление/усовершенствование многостороннего сотрудничества потенциальных партнеров на основании сетевого принципа.
- Подготовка программы эффективного мониторинга, приемлемые для социокультурного контекста города.
- Выявление рисков и способов их устранения.

ЗАДАЧИ ПИЛОТНОГО ПРОЕКТА

1. Помочь педагогическим коллективам увидеть собственный потенциал из области воспитательной деятельности.
2. Помочь педагогическим коллективам создать реалистичные программы наставничества, базирующиеся на уникальных характеристиках образовательной организации.
3. Выявить варианты решения спектра педагогических проблем образовательной организации на основании сетевого принципа.

ДЕЙСТВИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- **Назначить куратора, проектную группу**
- Разработать программу наставничества и план ее реализации
- **Реализовать программу наставничества:**
 - создать и вести базы наставников и наставляемых;
 - сформировать тандемы/группы;
 - создать условия для реализации программы;
 - осуществлять мониторинг результативности программ наставничества;
 - вести просветительскую и информационную деятельность
 - создать базы лучших практик наставничества

ЭТАПЫ ПИЛОТНОГО ПРОЕКТА: КОНСОЛИДАЦИЯ В ДОВЕРИИ И ВЗАИМОПОМОЩИ

- 1. Подготовка условий для запуска пилотного проекта внедрения наставничества в Санкт-Петербурге** (срок до 31 декабря 2020 г.): формирование сообщества ОУ пилотного проекта, обучающие события, оргработа в ОУ (базы данных).
- 2. Организация трека образовательного взаимодействия в сети «тренер&куратор&наставник»** (2021 г.).
- 3. Мониторинг качества реализации программ наставничества в ГОУ** (разработка и реализация) (2020-2021 гг.).
- 4. Итоговое образовательное событие** (2021 г.).

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПИЛОТНОГО ПРОЕКТА РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

- Апробированные алгоритмы и механизмы внедрения всех форм наставничества, указанных в Целевой модели.
- Разработка предложений по развитию наставничества на основании опыта и учета региональной специфики
- Методические рекомендации по внедрению Целевой модели с учетом специфики образовательных организаций.
- Формирование экспертного сообщества образовательных организаций – опоры полномасштабного внедрения целевой модели наставничества.
- Мероприятия диалоговой площадки сообщества (митапы, «анти-конференции»)

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 экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

Наименование показателя	2020 г.	2024 г.
Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого , %	10	70
Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества в роли наставника , %	2	10
Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого , %	10	70
Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников , %	2	30
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %	50	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %	50	85

**ПРИГЛАШАЕМ К
СОТРУДНИЧЕСТВУ И
СОТВОРЧЕСТВУ!**