



ОРГАНИЗАЦИОННО-СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ВНЕДРЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Зайцева Кристина Сергеевна, ст. преподаватель кафедры
профессионального образования СПб АППО

Август 2021 г.

С ЧЕГО ВСЕ НАЧИНАЛОСЬ?

- ❖ Движение наставничества WorldSkills
- ❖ Национальная технологическая инициатива (НТИ)
- ❖ Первый Всероссийский форум «Наставник-2018» (АСИ)
- ❖ Международный опыт (Германия, Израиль)

ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ
ВНЕДРЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ
МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ
2024

70%
детей в роли
наставляемого



10%
детей в роли
наставника



70%
учителей - молодых
специалистов
в роли наставляемого



85%
уровень
удовлетворенности
наставляемых



30%
предприятий, вошедших
в программы
наставничества



70%
уровень
удовлетворенности
наставников



НОРМАТИВНЫЕ ОРИЕНТИРЫ

- распоряжение Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- письмо Министерства просвещения РФ от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества (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»);
- распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 27.07.2020 № 1457-р «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по образованию и администрации районов Санкт-Петербурга»,

Активация Windows
Чтобы активировать Windows, перейдите в раздел "Параметры".

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

НАИМЕНОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	2020	2024
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

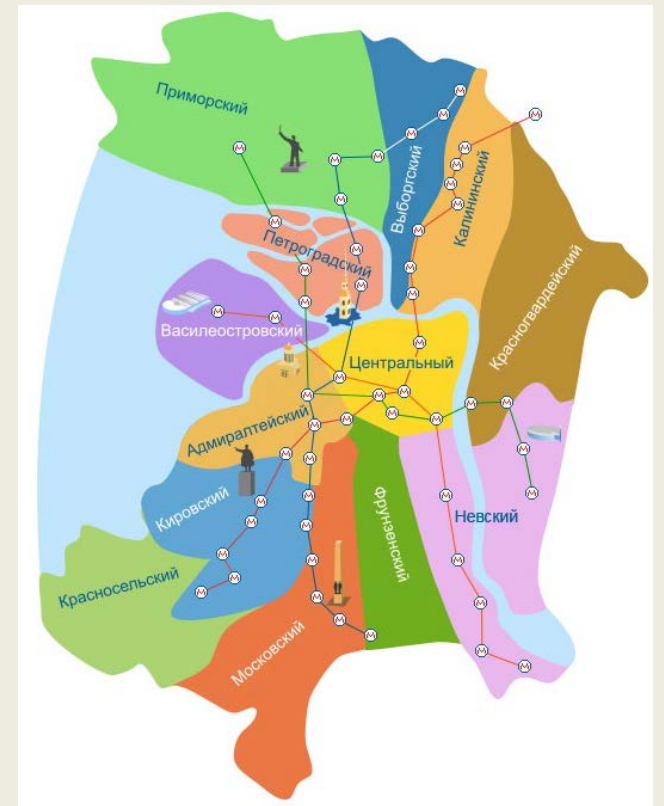
Центр развития наставничества

Внедрение методологии (целевой модели) наставничества в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга, 2020 -2024 гг.

- Функционирует с 01 сентября 2020 года.
- Сопровождает процесс внедрения региональной модели наставничества, целью которой является создание условий для формирования **эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации, раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.**



Банк наставнических практик



67 «пилотных» ОУ

НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка

Распространение лучших наставнических практик для детей и молодежи Санкт-Петербурга

Установление сотрудничества между различными организациями

Обеспечение мер по ДПО наставников

КАКИЕ ПРОБЛЕМЫ МОЖЕТ РЕШАТЬ НАСТАВНИЧЕСТВО?

- низкая мотивация к учебе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения;
- низкая информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального развития;
- трудности, связанные с невозможностью эффективно совмещать получение образования и рабочую деятельность по специальности;
- низкий уровень общей культуры, неразвитость метакомпетенций, отсутствие или неразвитость навыков целеполагания, планирования и самореализации, пессимистичные ожидания от будущего и самого общества;
- низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, как следствие – невостребованность на рынке;
- отсутствие мотивации и возможностей для участия в программах поддержки молодежи;
- невозможность реализовать свой предпринимательский или профессиональный потенциал в силу отсутствия опыта и ресурсов.

КАКОВЫ ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА?

- ✓ самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- ✓ создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями;
- ✓ развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- ✓ формирование предпринимательского потенциала наставляемого, в т.ч. через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- ✓ создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры...

КЛЮЧЕВЫЕ СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

1.

- Наставничество – разновидность неформального образования

2.

- Наставничество работает в системе «мне интересно, я хочу»

3.

- Целевая модель наставничества – это технология;
- Наставничество - неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве

4.

- Внедрение целевой модели наставничества предполагает разработку положения и программы

5.

- Предметом особой заботы должно стать формирование сообщества (разработчиков, организаторов, наставников...)



- **Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.



- **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.



- **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.

КАКОВЫ МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА?

- нормативно-правовое оформление программы в организации;
- планирование реализации программы и управление;
- организация системы наставничества с учетом выбранных форм;
- обеспечение ресурсами (материально-техническая база, кадровое обеспечение);
- психолого-педагогическое сопровождение субъектов наставничества

ЧТО ТРЕБУЕТСЯ ОТ НАС?

- ✓ определение лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством,
- ✓ утверждение необходимых документов (приказы, положение о наставничестве, программа наставничества, а в ней дорожная карта внедрения наставничества, иные документы по организации процесса наставничества),
- ✓ организация и сопровождение реализации наставнических программ том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных и профессиональных наставнических ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками.

Есть типовое положение! В типовое положение могут вноситься изменения и дополнения, учитывающие специфику образовательной организации и функций участников, необходимый уровень компетенций кураторов и наставников, влияющих на реализацию наставничества.

Есть типовая программа и методические рекомендации по ее проектированию!

ОПРЕДЕЛИТЕСЬ С ФОРМОЙ НАСТАВНИЧЕСТВА!



Студент-студент



Преподаватель-преподаватель



Студент-ученик



Работодатель-студент/ученик



Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом уровня образования/профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов трех факторов (элементов/участников) системы: наставляемого, наставника (и его организации / предприятия) и региона.

Зайцева Кристина Сергеевна,
старший преподаватель
кафедры профессионального образования СПб АППО
тел.: 409-82-67
e-mail: zaitsevav86@yandex.ru

ВСЕГДА ГОТОВЫ К СОТРУДНИЧЕСТВУ!