

ЦЕЛЕВАЯ
МОДЕЛЬ



НАСТАВНИЧЕСТВО

п.Тарасовский
2021

Наставничество

это добровольное, безвозмездное взаимодействие опытного состоявшегося человека (наставника) с начинающим или менее опытным (наставляемый), предполагающее передачу навыков, знаний и опыта наставника



НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА ВНЕДРЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

- Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ;
 - Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении 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»;
- Письмо Минпросвещения России 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");
- Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа», «Успех каждого ребенка» Национального проекта «Образование»;
- Приказ Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 08.06.2020 №446 «О внедрении в Ростовской области методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для образовательных организаций»;
- Приказом Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 04.09.2020 №712 «Об утверждении перечня муниципальных общеобразовательных организаций для внедрения методологии (целевой модели) наставничества».

Термины и определения:

куратор - сотрудник ОО либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за внедрение ЦМН и организацию всех этапов программы наставничества;

методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого;

система наставничества – комплекс мер, которые компания обязана предпринять, чтобы обеспечить качественную подготовку наставников и в определенной степени гарантировать эффективность их работы;

наставляемый – участник программы наставничества, 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 наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного, профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования, наставляемого;

наставничество- способ передачи знаний, умений, навыков, предоставление молодым людям помощи и совета от более опытных и знающих людей, оказание поддержки в социализации и взрослении, формирование у них жизненных ценностей и позитивных установок;

программа наставничества (ПН)- комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов;

форма наставничества - способ реализации ЦМН через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников;

целевая модель наставничества (ЦМН) - система структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих поэтапную реализацию программ наставничества и роль участников, организующих эти этапы; регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в ОО.

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ

Цель реализации целевой модели наставничества:

- - оказание помощи в раскрытии личностного, творческого, профессионального потенциала обучающегося и педагога, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации;

Задачи реализации целевой модели наставничества:

- - создание необходимых материально-технических, кадровых, методических условий наставнической деятельности;
- - выявление обучающихся, оказавшихся в сложной жизненной ситуации; привлечение желающих (обучающихся и педагогов ОО) получать поддержку наставников; выявление и привлечение потенциальных наставников; формирование базы данных наставников и наставляемых;
- - организация психолого-педагогического сопровождения участников программы наставничества, включая родителей (законных представителей) наставляемых;
- - анализ результатов наставнической деятельности, организация мониторинга;
- - популяризация, продвижение программы наставничества в ОО и социуме, распространение передового опыта наставнической деятельности, лучших практик наставничества.



Планируемые результаты реализации ЦМН:

- успешная адаптация, активная социализация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе, улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в соревнованиях, конкурсах, проектной и внеурочной деятельности, стажировках;
- развитие гибких навыков, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной деятельности;
- формирование активной гражданской позиции наставляемого;
- позитивная социальная адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов, обеспечение преемственности профессиональной деятельности педагогов.



МЕСТО НАСТАВНИЧЕСТВА В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ

В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ ТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАНИИ ЯВЛЯЕТСЯ ОДНОЙ ИЗ ЦЕНТРАЛЬНЫХ В НАЦПРОЕКТЕ «ОБРАЗОВАНИЕ» (ВКЛЮЧАЯ ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ:

- «СОВРЕМЕННАЯ ШКОЛА»,
- «УСПЕХ КАЖДОГО РЕБЕНКА»,
- «УЧИТЕЛЬ БУДУЩЕГО»,
- «СОЦИАЛЬНЫЕ ЛИФТЫ ДЛЯ КАЖДОГО»,
- «МОЛОДЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЫ»).

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ «СОВРЕМЕННАЯ ШКОЛА» СОДЕРЖИТ ЦЕЛЕВОЙ ПОКАЗАТЕЛЬ: ДО КОНЦА 2024 ГОДА НЕ МЕНЕЕ 70% ОБУЧАЮЩИХСЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ БУДУТ **ВОВЛЕЧЕНЫ В РАЗЛИЧНЫЕ ФОРМЫ СОПРОВОЖДЕНИЯ И НАСТАВНИЧЕСТВА.**



Основные принципы формирования системы наставничества

1. Добровольность и целеустремленность работы наставника.
2. Морально-психологическая контактируемость наставника и подшефного.
3. Личный пример наставника.
4. Доброжелательность и взаимное уважение.
5. Уважительное отношение к мнению подшефного.
6. Согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием рабочей программы по предмету и планов работы методических объединений.
7. Направленность плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.



ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ТИПЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НАСТАВНИКА ПРЕДПОЛАГАЕТ РЕШЕНИЕ КОМПЛЕКСА СЛЕДУЮЩИХ ЗАДАЧ:

1. ТРАНСЛЯЦИЯ ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВЫХ УСТАНОВОК ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, В КОТОРУЮ СОВМЕСТНО ВОВЛЕЧЕНЫ ОБУЧАЮЩИЙСЯ И НАСТАВНИК.
2. ВЫЯВЛЕНИЕ И АКТУАЛИЗАЦИЯ У СОПРОВОЖДАЕМОГО «СИЛЬНОЙ» (ВНУТРЕННЕЙ, УСТОЙЧИВОЙ) МОТИВАЦИИ К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.
3. ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА СОПРОВОЖДАЕМОГО В ПРОЦЕССЕ ЕГО ОБУЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (ПРЕЖДЕ ВСЕГО ПОЛУЧЕНИЯ, ЗАКРЕПЛЕНИЯ НОВЫХ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И КОМПЕТЕНЦИЙ).
4. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ОСВОЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, СОЧЕТАЮЩИХ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КОМФОРТ И «РАЗВИВАЮЩИЙ ДИСКОМФОРТ», БЕЗОПАСНОСТЬ ДЛЯ ЖИЗНИ И ЗДОРОВЬЯ — И ОПРЕДЕЛЕННУЮ СТЕПЕНЬ РИСКА, НЕОБХОДИМУЮ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ СОПРОВОЖДАЕМОГО.



ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА

- ЭТО СПОСОБ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ ЧЕРЕЗ ОРГАНИЗАЦИЮ РАБОТЫ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ПАРЫ ИЛИ ГРУППЫ, УЧАСТНИКИ КОТОРОЙ НАХОДЯТСЯ В ОПРЕДЕЛЕННОЙ РОЛЕВОЙ СИТУАЦИИ, ОПРЕДЕЛЯЕМОЙ ИХ ОСНОВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ И ПОЗИЦИЕЙ

- "ученик - ученик";
- "учитель - учитель";
- "студент - ученик";
- "работодатель - ученик";
- "работодатель - студент"



Планируемые результаты программы:



- Адаптация и подготовка к профессиональной деятельности молодого специалиста.
- Повышение профессиональной компетенции молодых специалистов.
- Совершенствование системы научно-методической работы учреждения образования.
- Повышение качества образования.
- Повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса.