

Реализация целевой модели наставничества

Барнаул, 01 февраля 2023 г.



МИНИСТЕРСТВО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
АЛТАЙСКОГО КРАЯ



АЛТАЙСКИЙ
ИНСТИТУТ
РАЗВИТИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ
имени А.М. Топорова

2023 – Год педагога и наставника



УКАЗ

ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника

В целях признания особого статуса педагогических работников, в том числе осуществляющих наставническую деятельность, постановляю:

1. Провести в 2023 году в Российской Федерации Год педагога и наставника.
2. Правительству Российской Федерации в 3-месячный срок:
 - а) образовать организационный комитет по проведению в Российской Федерации Года педагога и наставника и утвердить его состав;
 - б) обеспечить разработку и утверждение плана основных мероприятий по проведению в Российской Федерации Года педагога и наставника.
3. Рекомендовать органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации осуществлять необходимые мероприятия в рамках проводимого в Российской Федерации Года педагога и наставника.
4. Настоящий Указ вступает в силу со дня его подписания.



Президент
Российской Федерации В.Путин

Москва, Кремль
27 июня 2022 года
№ 401

Наставничество

Нормативные документы



Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-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")



Наставничество

Цель

1.2. Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Российской Федерации.



Наставничество

Задачи

1.3. Задачи внедрения целевой модели наставничества:

улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования (далее - образовательные 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 формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;



Наставничество

Задачи

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.



Наставничество

Определения

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

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



Наставничество

Определения

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.



Наставничество

Определения

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.



Наставничество

Формы

1

Ученик - ученик

2

Учитель - учитель

3

Студент - ученик

4

Работодатель - ученик

5

Работодатель - студент

Наставничество

Формы



1

Ученик - ученик

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при которой один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое, но тем не менее лишенное строгой субординации влияние на наставляемого.

Вариацией данной формы является форма наставничества "студент - студент".

Наставничество

Формы



2

Учитель - учитель

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Наставничество

Формы



3

Студент - ученик

Предполагает взаимодействие учащихся общеобразовательного и профессионального учреждений, при котором студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогая ему с профессиональным и личностным самоопределением, способствуя индивидуальному наполнению и коррекции образовательной траектории.

Наставничество

Формы



4

Работодатель - ученик

Основной упор делается на активизацию профессионального и личностного потенциала, обучающегося старшего подросткового возраста, усиление его мотивации к учебе и самореализации.

Наставничество

Формы



5

Работодатель - студент

Основной упор делается на активизацию профессионального и личностного потенциала обучающегося старшего подросткового возраста, усиление его мотивации к профессиональной учебе и самореализации.

Наставничество

Влияние на решение проблем в ПОО

низкую мотивацию к учебе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения;

низкую 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 обучающихся и выпускников;

невозможность реализовать свой предпринимательский или профессиональный потенциал в силу отсутствия опыта и ресурсов.



Гибкие навыки педагога-наставника



Коммуникативные



Социальные



Управленческие
и исследовательские



Self-skills (самоопределение,
самообразование,
самоорганизация)

Коммуникативные навыки

- ✓ способность ясно выражать свои мысли
- ✓ активное слушание (умение внимательно слушать, задавать вопросы, умение актуализировать вопросы и отвечать на них);
- ✓ самопрезентация;
- ✓ установление контакта и организация диалога с разными людьми;
- ✓ владение разными педагогическими стилями (для наставничества в образовательных организациях).

Москвичёва, Г. Т. Какими навыками должен обладать наставник / Г. Т. Москвичёва. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2022. — № 43 (438). — С. 334-336. — URL: <https://moluch.ru/archive/438/95742/> (дата обращения: 01.02.2023).

Социальные навыки

- ✓ эмоциональный интеллект (способность сопереживать, понимать и реагировать на чувства другого человека)
- ✓ умение управлять конфликтами, работать в команде
- ✓ адаптивность к изменяющимся условиям
- ✓ умение мыслить и действовать экологично (навык относиться к событиям и выражать свое мнение без вреда для себя и окружающих, это эмоциональная устойчивость и позитивный настрой, бережное отношение к людям)



Self-skills

- ✓ самоопределение (соотнесение себя с определённой профессиональной деятельностью)
- ✓ самообразование (формирование и реализация индивидуальной образовательной программы)
- ✓ самоорганизация (умение наставника управлять своим временем, самомотивацию, саморефлексию, умение устанавливать личные границы)



Управленческие и исследовательские навыки

- ✓ способность к анализу и предложению решений
- ✓ организаторские способности (умение объединять людей — для достижения цели и воодушевлять себя и других на действия)
- ✓ инициативность, требовательность к себе и другим, внимание к деталям, способность делегировать или делать самому
- ✓ креативность, способность решать нестандартные задачи

Практическое задание для наставников

Мои умения

Полезность наставника - это ресурсы его навыков и умений, включающие как прикладные механизмы (что важно в случае наставничества на предприятии), так и гибкие навыки (умение слушать, эмпатия, планирование и т.д.), необходимость развития которых есть в любой форме и ролевой модели наставничества.

Сфера умений	Что я знаю из этой сферы?	Что я умею делать?
Отношения		
Карьера		
Финансы		
Саморазвитие		
Увлечения, развлечения		

Контакты

Платонова Наталья Александровна,
заведующий кафедрой педагогики
профессионального образования
КАУ ДПО «АИРО имени
А.М. Топорова», канд.наук



pnal@iro22.ru,
+7 913 211 8674