



ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Целевая модель наставничества в образовательных организациях Кировской области

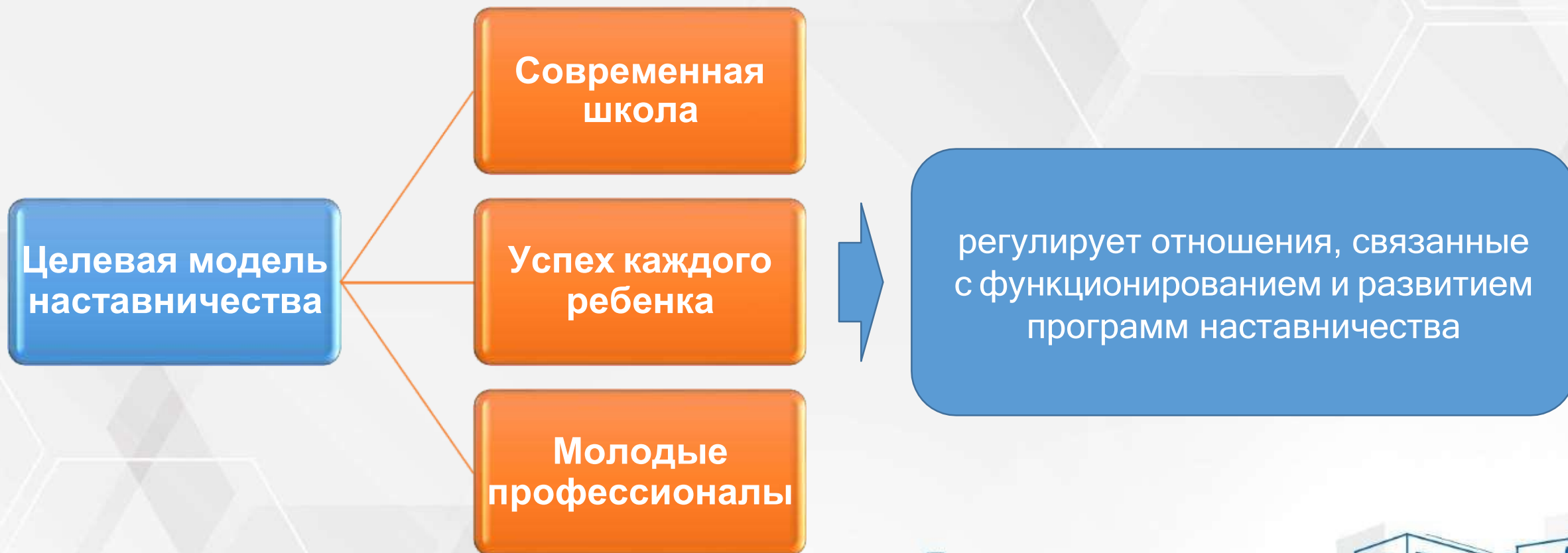


Кобелева Галина Александровна.
заведующий кафедрой
управления в образовании
КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области»

Нацпроект «Образование»



ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ





Нормативно-правовая база

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (от 29.05.2019, №997-р)

ВОЛОНТЕРСТВО

Конституция РФ, Гражданский кодекс РФ

Трудовой кодекс РФ

№135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» (11.08.1995)

№82-ФЗ «Об общественных объединениях» (19.05.1995)

№7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (12.01.1996)

Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в РФ на период до 2025 года (15.11.2019 г. № 2705-р)

Всеобщая Декларация добровольчества (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год)

Конвенция о правах ребенка

Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) «О предотвращении преждевременного оставления школы» (1.12.2011)

Стратегия развития волонтерского движения в России (14.05.2010)

№ 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (29.12.2012)





Цель внедрения целевой модели наставничества

Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого

- для успешной личной и профессиональной самореализации

Создание условий для формирования эффективной системы поддержки

- всех обучающихся от 10 лет, педагогических работников, молодых специалистов





Задачи внедрения целевой модели

Подготовка обучающихся
к самостоятельной жизни

Раскрытие потенциала
личности, реализация
ИОТ

Создание условий для
развития и повышения
квалификации педагогов

Формирование
сообщества наставников и
наставляемых





Планируемые результаты

Измеримое улучшение показателей
в разных сферах

Эффективная профориентационная
работа

Формирование связей между
образованием и бизнесом





Целевая модель наставничества направлена на решение проблем

Обучающихся

низкая мотивация к саморазвитию

отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции, коммуникативных навыков, метакомпетенций

высокий порог вхождения в образовательные программы

Студентов

низкая мотивация к учебе, дисциплинарные затруднения

сложности в совмещении учебы и работы

нереализованность в силу отсутствия опыта или ресурсов



проблемы психологического плана

Структура управления процессом внедрения и реализации целевой модели



ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ





Органом ИВ субъекта РФ утверждаются:

Основания для внедрения целевой модели наставничества

Сроки внедрения целевой модели

Сроки проведения мониторинга

Ответственное должностное лицо за внедрение модели наставничества

Планируемые результаты внедрения целевой модели





Локальный акт ОО включает:

Основания для внедрения целевой модели наставничества в ОО

Сроки внедрения целевой модели

Сроки проведения мониторинга

Назначение ответственных за внедрение и реализацию целевой модели наставничества

Планируемые результаты внедрения целевой модели



В ОО разрабатывается



**ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

Положение о наставничестве в ОО

Положение о программе наставничества

Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества



Механизмы мотивации и поощрения наставников



ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

поддержка системы наставничества на всех уровнях и популяризация роли наставника

участие руководителей всех уровней в программе наставничества

конкурсные мероприятия, поощрение лучших наставников



Мониторинг и оценка результатов программы наставничества



ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

ключевые цели

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов

Мониторинг и оценка результатов программы наставничества



ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

оцениваются

- сильные и слабые стороны, возможности и риски программы наставничества
- процент обучающихся , прошедших профессиональные тесты
- количество выпускников, трудоустроенных на предприятия региона
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками
- количество собственных работ наставляемого



Мониторинг и оценка результатов программы наставничества



ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

ключевые цели

1. глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы
2. оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ)
3. анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник — наставляемый»



Мониторинг и оценка результатов программы наставничества



ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

оцениваются

- вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность, их успеваемость
- уровень сформированности гибких навыков
- уровень личностной тревожности, понимание собственного будущего (для обучающихся)
- уровень профессионального выгорания (для педагогов)
- удовлетворенность профессией (для педагогов)
- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов)
- ожидаемый и реальный уровень включенности, процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей)



Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества

показатель	2020 год	2024 год
Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	10%	70%
Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника	2%	10%
Доля учителей молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого)	10%	70%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, (опросный)	50%	85%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, (опросный)	50%	85%



Формы наставничества

«ученик – ученик»

«учитель – учитель»

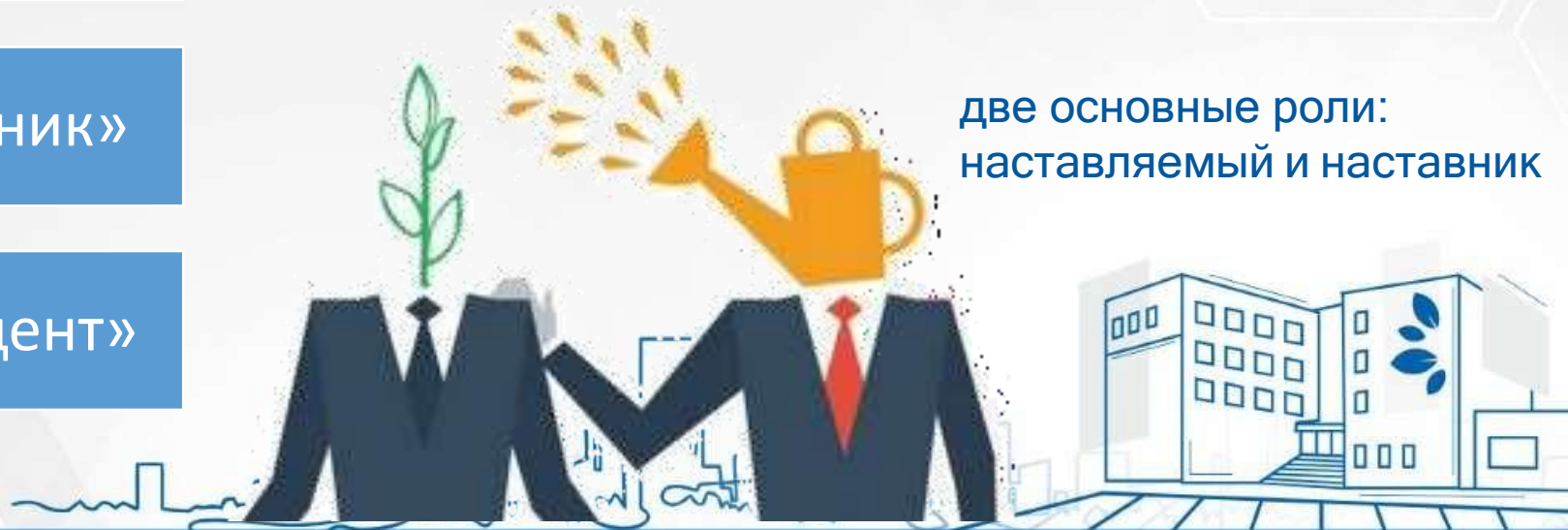
«студент – ученик»

«работодатель – ученик»

«работодатель – студент»

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

две основные роли:
наставляемый и наставник



Целевая модель этапов реализации программы наставничества в ОО



ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ЭТАП	РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ	РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ul style="list-style-type: none">• Разработка нормативно-правового обеспечения• Информирование участников• Формирование команды• Определение цели, задач, форм наставничества, ожидаемых результатов• Разработка дорожной карты• Определение необходимых ресурсов	<ul style="list-style-type: none">• Выявление круга заинтересованных лиц• Информирование целевой аудитории о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия





Целевая модель этапов реализации программы наставничества в ОО

ЭТАП	РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ	РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ
2. Формирование базы наставляемых	<ul style="list-style-type: none">• Информирование участников о возможностях программы наставничества• Сбор данных о наставляемых по доступным каналам• Включение собранных данных в базу наставников и систему мониторинга	





Целевая модель этапов реализации программы наставничества в ОО

ЭТАП	РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ	РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ
3. Формирование базы наставников	<ul style="list-style-type: none">• Информирование участников о возможностях программы наставничества• Сбор данных о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся	



Целевая модель этапов реализации программы наставничества в ОО



ЭТАП	РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ	РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ
4. Отбор и обучение наставников	<ul style="list-style-type: none">• Разработка критериев отбора наставников• Организация отбора и обучения наставников	<ul style="list-style-type: none">• Привлечение психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников• Определение ресурсов для организации обучения (через гранты, конкурсы, некоммерческие организации, предприятия)





Целевая модель этапов реализации программы наставничества в ОО

ЭТАП	РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ	РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ
5. Формирование наставнических пар или групп	<ul style="list-style-type: none">• Разработка инструментов и организация встреч для формирования пар или групп• Отбор и обучение наставников	<ul style="list-style-type: none">• Привлечение психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников





Целевая модель этапов реализации программы наставничества в ОО

ЭТАП	РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ	РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ
6. Организация работы наставнических пар или групп	<ul style="list-style-type: none">• Выбор формата взаимодействия• Постановка конкретных целей и задач• Методическая помощь по взаимодействию с наставляемыми• Организация обратной связи• Организация мониторинга• Разработка системы поощрений наставников	<ul style="list-style-type: none">• Информирование о промежуточных результатах наставничества для вовлечения новых участников



Целевая модель этапов реализации программы наставничества в ОО



ЭТАП	РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ	РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ
7. Завершение наставничества	<ul style="list-style-type: none">• Организация сбора обратной связи от наставников и наставляемых для мониторинга• Реализация системы поощрения наставников• Формирование долгосрочной базы наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли	<ul style="list-style-type: none">• Популяризация лучших практик и примеров наставничества через медиа, участников, партнеров• Привлечение сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества





до 10 декабря 2020 года
действует бесплатная регистрация
на практический онлайн-марафон
**«Наставничество детей в конфликте
с законом и группы риска»**

заявку для участия в мероприятии можно на адрес
ga.kobeleva@kirovipk.ru

