



Наставничество как форма
вовлечения обучающихся в
деятельность Центров образования
цифрового и гуманитарного
профилей «Точка роста»

Дамбаева Бальжит Балдандоржиевна,
ректор ГУ ДПО «ИРО Забайкальского
края», к.п.н.

- **п.1.4 ПАСПОРТ регионального проекта «Современная школа»:**
«К середине 2020 года внедрена методология наставничества обучающихся общеобразовательных организаций, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися и привлечением представителей работодателей к этой деятельности, в т.ч. в онлайн-формате, что позволит сформировать организационно-методическую основу для внедрения и последующего развития механизмов наставничества обучающихся общеобразовательных организаций, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися и привлечением представителей работодателей к этой деятельности.»
- **п.2 ТЕХНИЧЕСКОГО ЗАДАНИЯ для Центров образования цифрового и гуманитарного профилей (Центры «Точки роста») и органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, по реализации мероприятий национального проекта «Современная школа» второго года функционирования**

Расчет обучающихся,
вовлеченных в различные
формы наставничества:

$$\frac{X}{Y}$$

X – общее количество обучающихся
общеобразовательных организаций
муниципального района,

Y – общее количество обучающихся
муниципального района, вовлеченных в
различные формы наставничества

Целевая модель наставничества

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

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

Формы наставничества

- ученик – ученик
- учитель – учитель
- студент – ученик
- работодатель – ученик
- работодатель – студент

Ученик – ученик

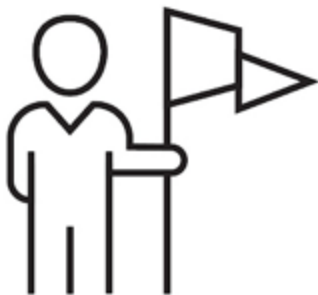
Ученик-наставляемый



Имеет особые образовательные потребности, проблемы с адаптацией, низкую учебную мотивацию. Не включен в сообщество.



Ученик-наставник



Из числа активных представителей школьного сообщества
Проходит тестирование и собеседование для определения
возможностей быть наставником



- Анкетирование и сопоставление потенциала и запросов
- Личные встречи
- Назначение куратором

Формирование пар



Обучение наставника

- Осуществляется куратором программы в организации
- определение форматов взаимодействия
- развитие коммуникационных и организаторских навыков



Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность



Представление конкретных результатов взаимодействия (проект/улучшение показателей)



Улучшение образовательных результатов, посещаемости,



Наставник получает одобрение и закрепленный лидерский статус, чувствует свою причастность к школьному сообществу, развивает гибкие навыки, получает знаки отличия.

Учитель – учитель

Учитель– наставляемый



Имеет проблемы с адаптацией на новом рабочем месте, не уверен в своих силах и желании остаться в роли учителя, испытывает педагогические и организационные трудности



Учитель-наставник



Из числа активных и опытных педагогов. Выражает самостоятельное желание помочь молодому специалисту закрепиться в профессии.



Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/ возможностей.

Формирование пар



Обучение наставника

Производится при необходимости. Куратор рассказывает о форматах возможного взаимодействия с МС



Наставляемый повышает свою квалификацию, закрепляется в профессии, способен творчески подойти к деятельности.



Тестирование и проверка (серия открытых уроков) молодого специалиста на закрепление необходимых навыков/ успешную адаптацию.



Наставник получает закрепленный и уважаемый статус

Студент – ученик

Ученик-наставляемый



Имеет проблемы с учебой, не мотивирован, не умеет строить свою образовательную траекторию, не включен в школьное сообщество.

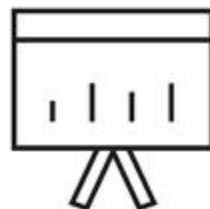
Либо – имеет особые образовательные потребности и желание развиваться.



Студент-наставник



Из числа активных студентов с высокими образовательными результатами. Представитель Сообщества благодарных выпускников. Проходит тестирование, чтобы определить реальную способность помочь наставляемому.



- Анкетирование обеих сторон с последующим соединением подходящих друг другу участников
- Личные встречи или групповая работа в формате "быстрых встреч"

Формирование пар



Обучение наставника

- Осуществляется куратором программы в организации
- определение форматов взаимодействия
- развитие коммуникационных и организаторских навыков
- Работа с пособиями Ментори "Рабочие тетради наставника"



Наставляемый повышает свои образовательные результаты, планирует образовательную траекторию, мотивирован, интегрирован в сообщество. В будущем может сам стать наставником.



Представление конкретных результатов взаимодействия (проект/улучшение показателей)



Сформированная образовательная траектория



Наставник получает уважаемый и закрепленный статус, поощрение за активную общественную работу, может претендовать на стипендию, чувствует причастность к сообществу.

Работодатель – ученик

Ученик-наставляемый



Имеет проблемы с учебой, не мотивирован, не умеет строить свою образовательную траекторию, не имеет карьерных ожиданий. Либо – имеет особые образовательные потребности, но не может реализовать себя в рамках школьной программы.



Работодатель-наставник



Представитель сообщества благодарных выпускников, активный профессионал с опытом работы. Проходит анкетирование, чтобы понять реальную возможность оказать не только профессиональную помощь, но и оказать влияние на саморазвитие студента.



- Анкетирование обеих сторон с последующим соединением подходящих друг другу участников
- Личные встречи или групповая работа в формате "быстрых встреч"
- Демо-день с посещением учащимися предприятия

Формирование пар



Обучение наставника

- Осуществляется куратором программы в организации / внешними приглашенными специалистами.
- Развитие коммуникационных навыков
- Работа с пособиями Ментори "Рабочие тетради наставника"



Наставляемый повышает свои образовательные результаты, мотивирован, интегрирован в сообщество, осознанно подходит к выбору профессии. В будущем может сам стать наставником.



Защита проекта, анализ успеваемости, представление бизнес-модели, определение образовательной траектории, представление результатов стажировки



Наставник получает статус лидера и значимого взрослого, подкрепляет авторитет. Развивает гибкие навыки, чувствует свою принадлежность сообществу, получает поощрение за реализацию программ КСО.

Работодатель – студент

Студент-наставляемый



Не имеет прикладных навыков, необходимых для получения работы, мало информирован о собственных карьерных перспективах, не мотивирован, не готов к труду.



Работодатель-наставник



Представитель сообщества благодарных выпускников, активный профессионал с опытом работы. Проходит анкетирование, чтобы понять реальную возможность оказать не только профессиональную помощь, но и оказать влияние на процесс саморазвития студента.



- Анкетирование обеих сторон с последующим соединением подходящих друг другу участников
- Личные встречи или групповая работа в формате "быстрых встреч"
- Демо-день с посещением учащимися предприятия

Формирование пар



Обучение наставника

- Осуществляется куратором программы в организации / внешними приглашенными специалистами.
- Развитие коммуникационных навыков
- Работа с пособиями Ментори "Рабочие тетради наставника"
- Самостоятельная подготовка программы профпрактики



Наставляемый профессионально подготовлен, осознанно входит в профессию, имеет перспективу успешного трудоустройства.



Защита проекта, продукта, представление бизнес-модели, результатов стажировки, получение наставляемым приглашения на работу.



Наставник получает статус лидера и поощрение на работе. Развивает гибкие навыки и умение работать с новым поколением, чувствует свою принадлежность сообществу. Формирует пул будущих сотрудников.

Этапы реализации программы наставничества в образовательной организации

	Этап	Работа внутри организации	Работа с внешней средой
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ul style="list-style-type: none">• Обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества;• Информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов;• Сформировать команду и выбрать куратора;• Определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты;• Сформировать дорожную карту внедрения ЦМН, определить необходимые ресурсы	<ul style="list-style-type: none">• Определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества;• Информировать аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия

	Этап	Работа внутри организации	Работа с внешней средой
2	Формирование базы наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> • Информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; • Организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, кл.руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе; • Включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых 	

	Этап	Работа внутри организации	Работа с внешней средой
3	Формирование базы наставников	<ul style="list-style-type: none"> • Информировать коллектив, обучающихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов о запуске программы; • Собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся 	<ul style="list-style-type: none"> • Взаимодействовать с целевыми аудиториями на профессиональных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; • Мотивировать наставников
4	Отбор и обучение наставников	<ul style="list-style-type: none"> • Разработать критерии отбора наставников под собранные запросы; • Организовать отбор и обучение наставников 	<ul style="list-style-type: none"> • Привлечь психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников; • Найти ресурсы для организации обучения (через некоммерческие организации, предприятия, гранты, конкурсы)

	Этап	Работа внутри организации	Работа с внешней средой
5	Формирование наставнических пар или групп	<ul style="list-style-type: none"> • Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп; • Обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника 	<ul style="list-style-type: none"> • Привлечь психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов к формированию пар или групп

	Этап	Работа внутри организации	Работа с внешней средой
6	Организация работы наставнических пар или групп	<ul style="list-style-type: none"> • Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы; • Проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; • При необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемыми; • Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; • Разработать систему поощрения наставников 	<ul style="list-style-type: none"> • Промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы и медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы

	Этап	Работа внутри организации	Работа с внешней средой
7	Завершение наставничества	<ul style="list-style-type: none"> • Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; • Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; • Реализовать систему поощрений наставников; • Организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; • Сформировать долгосрочную базу наставников 	<ul style="list-style-type: none"> • Привлечь сотрудников педагогических вузов, психологов к оценке результатов наставничества; • Пригласить представителей бизнес-сообщества, образовательных организаций, НКО, исполнительно-распорядительных органов муниципального образования, выпускников на итоговое мероприятие; • Популяризировать лучшие практики как примеры наставничества через медиа, участников, партнеров

Краевой конкурс педагогов-наставников «Быть учителем!»



Цель – поддержка и развитие движения наставничества в образовательных организациях Забайкальского края.

Задачи:

1. Создание благоприятных условий для профессионального становления и развития молодых специалистов в сфере образования.
2. Привлечение внимания руководителей образовательных организаций к подготовке молодых кадров через систему наставничества.
3. Популяризация наставнической деятельности среди педагогического сообщества Забайкальского края.
4. Обобщение результативного опыта работы по реализации программ наставничества в образовательных организациях Забайкальского края.

Порядок проведения конкурса

- Первый этап – заочный (полуфинал). Проведение конкурса внутри образовательных организаций, в районах (городских округах), по секциям и ассоциациям РОО ЗабПО (по номинациям). Сроки проведения **15.03-15.04.2020 г.** По итогам первого этапа определяются лучшие наставники организации, района (города), предметной секции или ассоциации РОО ЗабПО.
- Второй этап – краевой («финал»). Подведение итогов конкурса среди лучших наставников – участников «полуфинала». Сроки проведения **25.04-25.06.2020 г.**
- Третий этап – очный конкурс (суперфинал). Сроки проведения – **вторая половина октября 2020 года.**



Спасибо за внимание