

# ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА: СМЫСЛЫ, РИСКИ И РЕСУРСЫ

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

13 мая 2021 г.

# ОТКУДА НОГИ РАСТУТ?

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

# 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?

- ✓ преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- ✓ адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- ✓ повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- ✓ создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями;
- ✓ формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- ✓ 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.);

# КАКОВЫ ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА?

- ✓ формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- ✓ создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- ✓ адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- ✓ плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

# ЧЕГО ОТ НАС ЖДУТ?

- измеримое улучшение показателей конкретного ПОУ в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в ПОУ как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ конкретных ПОУ благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

\* Определение конкретных задач, решаемых с помощью программы наставничества, остается за администрацией ПОУ, исходя из актуальных запросов обучающихся / педагогов, ПОУ и города.



ПОКАЗАТЕЛИ  
ЭФФЕКТИВНОСТИ  
ВНЕДРЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ  
МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА  
В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ  
2024



ОБРАЗОВАНИЕ  
НАЦИОНАЛЬНЫЕ  
ПРОЕКТЫ  
РОССИИ

# НОРМАТИВНЫЕ ОРИЕНТИРЫ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

- федеральный проект «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»;
- 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 Window  
Чтобы активировать Win  
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   |



# 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...)

# ДАВАЙТЕ ГОВОРИТЬ И ПИСАТЬ ПРАВИЛЬНО!



- **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.

# ДАВАЙТЕ ГОВОРИТЬ И ПИСАТЬ ПРАВИЛЬНО!

- **Форма наставничества** – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/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

# КЛЮЧЕВЫЕ ПРИНЦИПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- ✓ **принцип научности** предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
- ✓ **принцип системности** предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- ✓ **принцип стратегической целостности** определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;
- ✓ **принцип легитимности**, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;
- ✓ **принцип обеспечения суверенных прав личности** предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;
- ✓ **принцип аксиологичности** подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;



# КЛЮЧЕВЫЕ ПРИНЦИПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- ✓ **принцип продвижения благополучия и безопасности подростка** (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);
- ✓ **принцип личной ответственности** предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;
- ✓ **принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности**, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- ✓ **принцип равенства** признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности
- ✓ **преемственности** программ наставничества

# БЕЗ СОБЛЮДЕНИЯ КАКИХ ПРИНЦИПОВ НАСТАВНИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ НЕ ПОЛУЧАТСЯ?

- ✓ доверия,
- ✓ диалога и конструктивного партнерства,
- ✓ взаимообогащения,
- ✓ непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку,
- ✓ взаимодействие через неформальное общение и эмоциональную связь участников

# 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



# КАКОВЫ КОМПОНЕНТЫ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА?

Ценностно-  
смысловой

Содержательный

Технологический

Оценочно-  
диагностический

# ЧТО ТРЕБУЕТСЯ ОТ НАС?

- ✓ определение должностных лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством,
- ✓ утверждение необходимых документов (Положение о наставничестве, программа наставничества, дорожная карта внедрения наставничества, 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!**

# ЧТО ТРЕБУЕТСЯ ОТ НАС?

- ✓ сбор и работа с базой наставников и наставляемых,
- ✓ организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе

**Наставниками могут быть** учащиеся образовательной организации, студенты, представители сообществ выпускников образовательной организации, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, НКО и иных организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической и, для некоторых форм, профессиональной подготовки и прохождения ими обучения.

**Наставляемым может стать** любой обучающийся по программам СОО (рекомендуются учащиеся 6-11 классов) и СПО на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

# ОПРЕДЕЛИТЕСЬ С ФОРМОЙ НАСТАВНИЧЕСТВА!



Студент-студент



Преподаватель-преподаватель



Студент-ученик



Работодатель-студент



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.

# СТУДЕНТ-СТУДЕНТ

## ■ Наставник.

Активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад и соревнований, лидер группы, принимающий активное участие в жизни ПОУ (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией

## ■ Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный обучающийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни ПОУ.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

## ■ Вариации ролевых моделей

- «успевающий – неуспевающий»;
- «лидер – пассивный»;
- «равный – равному».

# ПРЕПОДАВАТЕЛЬ- ПРЕПОДАВАТЕЛЬ

## ■ Наставник.

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Консультант или предметник.

## ■ Наставляемый.

Молодой специалист, опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

## Вариации ролевых моделей

- «опытный педагог – молодой специалист»;
- «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»;
- «педагог-новатор – консервативный педагог»,
- «опытный предметник – неопытный предметник»



# СТУДЕНТ-УЧЕНИК

## ■ Наставник.

Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов.

Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы других.

Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

## ■ Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Низко мотивированный, дезориентированный школьник, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Вариант 2. Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях школьник, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

## ■ Вариации ролевых моделей

- «успевающий – неуспевающий»;
- «лидер – равнодушный»;
- «равный – другому»,
- «куратор – автор проекта».

# РАБОТОДАТЕЛЬ- СТУДЕНТ

## ■ Наставник.

Неравнодушный профессионал с большим (от 10 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник, член сообщества благодарных выпускников.

## ■ Наставляемый.

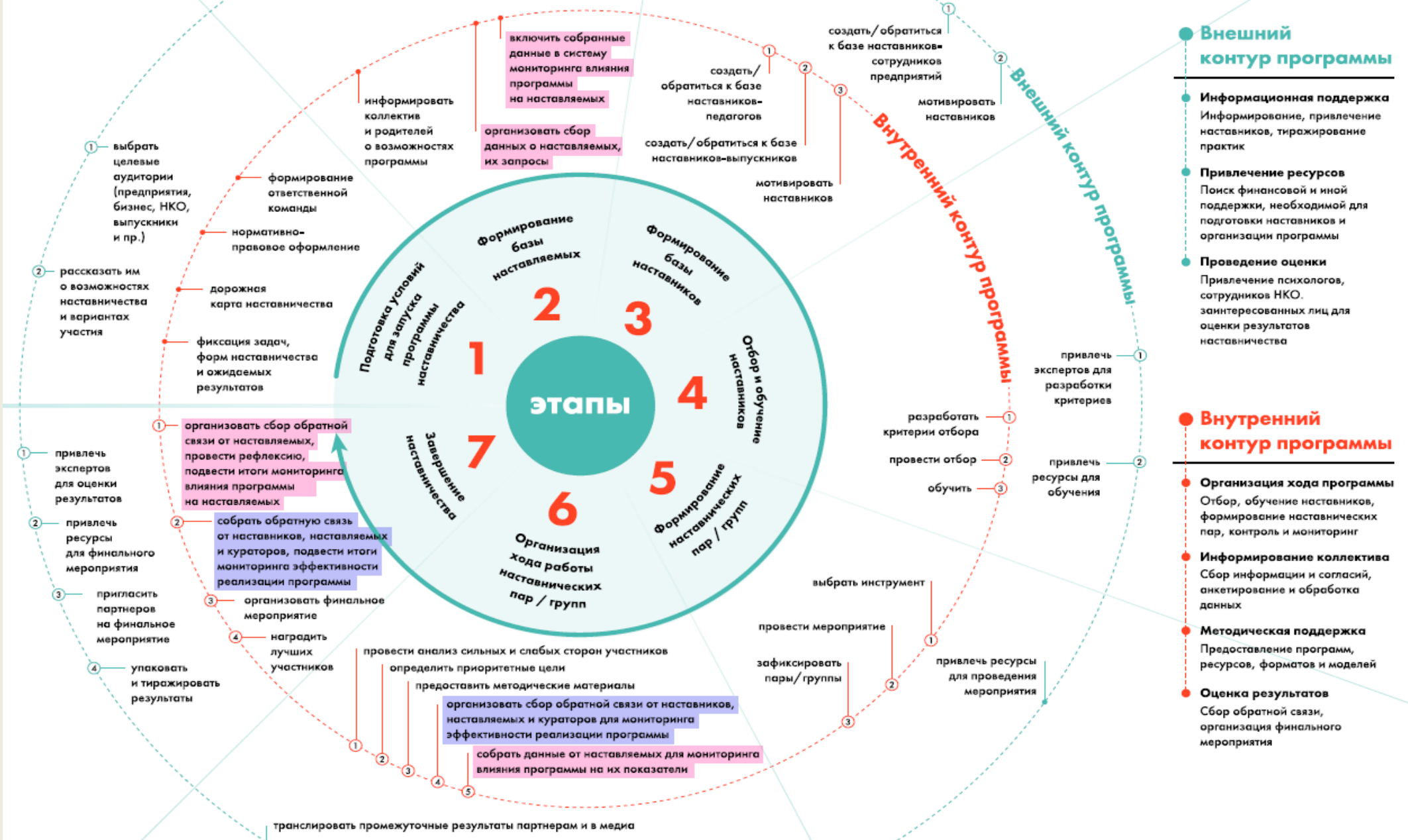
Вариант 1. Активный. Проактивный студент ПОО с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умениям.

Вариант 2. Пассивный. Дезориентированный студент ПОО, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе, профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри поу.

## Вариации ролевых моделей

- «активный профессионал – равнодушный потребитель»;
- ««успешный профессионал – студент, выбирающий профессию»;
- «коллега – будущий коллега»,
- «работодатель – будущий сотрудник».

# Схема целевой модели этапов реализации программы наставничества в образовательной организации



- Внешний контур программы**
  - Информационная поддержка**  
Информирование, привлечение наставников, тиражирование практик
  - Привлечение ресурсов**  
Поиск финансовой и иной поддержки, необходимой для подготовки наставников и организации программы
  - Проведение оценки**  
Привлечение психологов, сотрудников НКО. заинтересованных лиц для оценки результатов наставничества
- Внутренний контур программы**
  - Организация хода программы**  
Отбор, обучение наставников, формирование наставнических пар, контроль и мониторинг
  - Информирование коллектива**  
Сбор информации и согласий, анкетирование и обработка данных
  - Методическая поддержка**  
Предоставление программ, ресурсов, форматов и моделей
  - Оценка результатов**  
Сбор обратной связи, организация финального мероприятия

# ПРОЕКТИРОВАНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

| Этап  | Деятельность   | Результат   |
|---|--|---|
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | <ul style="list-style-type: none"><li>- Определить цели и задачи</li><li>- Спланировать деятельность</li><li>- Получить поддержку концепции наставничества внутри и вне организации.</li><li>- Собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.</li></ul> | Дорожная карта реализации наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние). |

# ПРОЕКТИРОВАНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

| Этап                           | Деятельность  | Результат  |
|--------------------------------|---|--|
| Формирование базы наставляемых | <ul style="list-style-type: none"><li>- Выявить конкретные проблемы обучающихся образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества</li><li>! выделить основные направления сбора данных</li><li>! использовать разные каналы получения данных</li></ul> | Сформированная база наставляемых с картой запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники. |

# ПРОЕКТИРОВАНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

| Этап                          | Деятельность  | Результат  |
|-------------------------------|---|--|
| Формирование базы наставников | <ul style="list-style-type: none"><li>- Работать как с внутренним, так и с внешним контуром</li><li>- Распространять информацию о целях и задачах программы.</li><li>- Взаимодействовать с аудиториями на профильных мероприятиях или при личных встречах.</li><li>- Мотивировать, рассказывать о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе</li></ul> | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |

# ПРОЕКТИРОВАНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

| Этап                         | Деятельность  | Результат   |
|------------------------------|---|---|
| Отбор и обучение наставников | <ul style="list-style-type: none"><li>- Разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых.</li><li>- Выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников.</li><li>- Провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности.</li><li>- Сформировать базу отобранных наставников.</li><li>- Составить программу.</li><li>- Подобрать необходимые методические материалы в помощь наставнику.</li><li>- Выбрать форматы обучения и преподавателя/преподавателей.</li></ul> | Сформированная база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации. |



# ПРОЕКТИРОВАНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

| Этап                                  | Деятельность  | Результат  |
|---------------------------------------|---|--|
| Формирование наставнических пар/групп | - Сформировать пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых | Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы. |

# ПРОЕКТИРОВАНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

| Этап                                      | Деятельность  | Результат  |
|---|---|--|
| Организация хода наставнической программы | Работа в каждой паре/группе включает: <ul style="list-style-type: none"><li>- встречу-знакомство,</li><li>- пробную рабочую встречу,</li><li>- встречу-планирование,</li><li>- комплекс последовательных встреч,</li><li>- итоговую встречу.</li></ul> Мониторить процесс реализации! | Стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения и реализованная цель наставнической программы для конкретной наставнической пары/группы.<br>Аналитика хода реализации. |

# ПРОЕКТИРОВАНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

| Этап                                | Деятельность   | Результат   |
|-------------------------------------|--|---|
| Завершение программы наставничества | <ul style="list-style-type: none"><li>- Подвести итоги взаимодействия пар/групп.</li><li>- Подвести итоги программы в ПОУ по критериям эффективности.</li><li>- Публично подвести итоги и популяризовать практики.</li></ul> | Достигнуты цели наставнической программы, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников. |

# ОРИЕНТИРУЙТЕСЬ НА КЛЮЧЕВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ (БЛИЖАЙШАЯ ПЕРСПЕКТИВА)

| Мероприятие  | Срок               | Ответственный  | Результат  |
|--|--------------------|--|--|
| Размещение материалов для кураторов, сопровождающих внедрение целевой модели наставничества в профессиональных образовательных организациях Санкт-Петербурга, на городском портале | 23 апреля 2021 г.  | Зайцева К.С., ст. преподаватель кафедры профессионального образования СПб АППО | На городском портале создан раздел, раздел наполнен материалами для кураторов и членов проектных групп   |
| Подготовка локальных нормативных актов   | 30 апреля 2021 г.  | Профессиональные образовательные организации Санкт-Петербурга, Зайцева К.С.    | Приказы об утверждении кандидатур кураторов и проектных групп по внедрению целевой модели, база кураторов<br>Утвержденное положение о наставничестве<br><b>Есть шаблоны!!!</b> |
| Проведение педагогических советов для обсуждения концепции целевой модели наставничества, знакомства с положением о наставничестве   | апрель-май 2021 г. | Профессиональные образовательные организации Санкт-Петербурга, Зайцева К.С.    | Протоколы заседаний педагогических советов   |
| Проведение очного семинара по проектированию программы   | 04 июня 2021 г.    | Зайцева К.С., ст. преподаватель кафедры профессионального образования СПб АППО | Определены ключевые ориентиры проектирования программы и «дорожной карты» внедрения наставничества   |

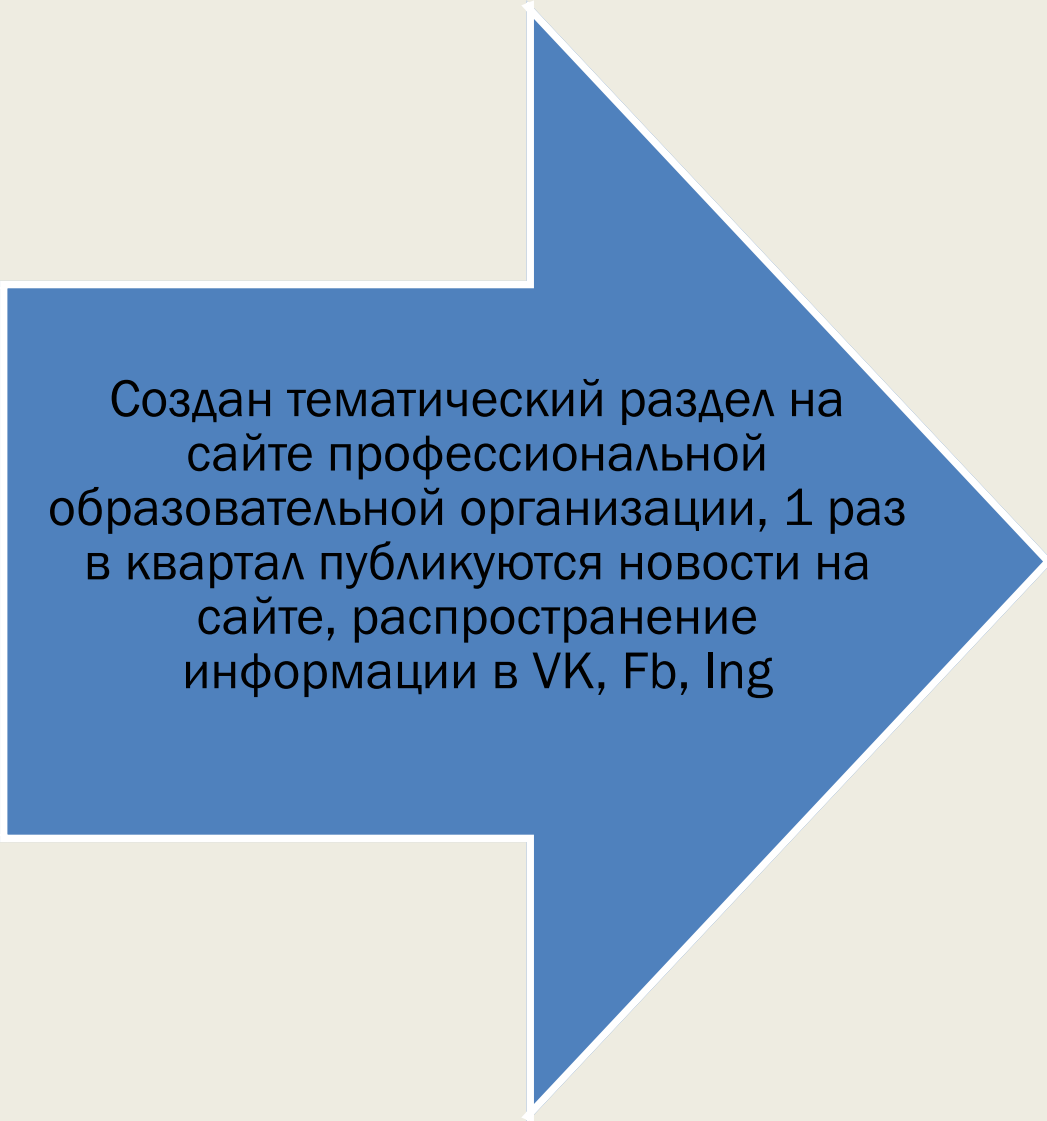
К концу сентября 2021 г. у нас должны быть проекты программ и планы мероприятий («дорожных карт») по внедрению целевой модели наставничества в профессиональных образовательных организациях Санкт-Петербурга.

Предполагается экспертиза программ.

# НЕ ЗАБЫВАЙТЕ ПРОВОДИТЬ ПРОСВЕТИТЕЛЬСКУЮ КАМПАНИЮ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ

- Какие ресурсы для организации просвещения есть в ПОУ?
- Кто будет ответственный за просветительскую кампанию?
- С какой периодичностью вы будете проводить просветительскую кампанию?
- На каких площадках вы будете проводить просветительскую кампанию?
- С кем будете взаимодействовать для организации просветительской кампании? (школы, родительское сообщество, представители работодателей, общественные площадки)

\*это все будет зависеть от выбранной формы наставничества



Создан тематический раздел на сайте профессиональной образовательной организации, 1 раз в квартал публикуются новости на сайте, распространение информации в VK, Fb, Ing

# ЧТО С КУРАТОРОМ И ПРОЕКТНОЙ КОМАНДОЙ?



**Организатор:** просвещение, отбор наставников, формирование пар, налаживание коммуникаций, обучение наставников, составление отчетов, консультирование, контроль и коррекция



**Коллега:** авторитет, инициатива, творец, надежность, порядочность

Наставничество – это феномен,  
куратор и наставники – это феноменальные люди!



Зайцева Кристина Сергеевна,  
старший преподаватель кафедры профессионального образования СПб АППО  
тел.: +79021901989  
e-mail: zaitsevav86@yandex.ru

**Готова быть с вами 24/7!**