



# **ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ СТАРТА ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ**

**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**

*МАРИНА РИМАНТАСОВНА ИЛАКАВИЧУС,*

*д. п. н., заведующий центром развития наставничества,*

*профессор кафедры социально-педагогического образования СПб АППО*

# УЧИМСЯ ПОЛЬЗОВАТЬСЯ ИНФОРМАЦИОННЫМИ РЕСУРСАМИ СПБ АППО

---

- Главная страница сайта АППО



- Методический марафон: календарь онлайн-событий



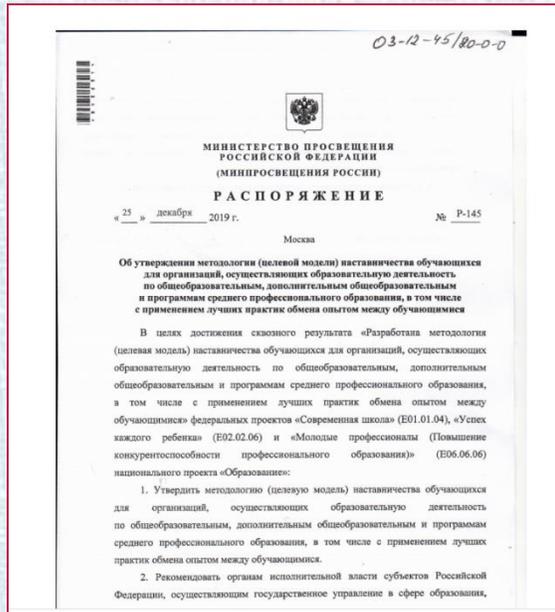
- Поиск необходимой даты



- Выход на ссылки



# НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



## **Распоряжение Министерства просвещения РФ № Р-145 от 25 декабря 2019 года**

- Методология (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
- Методические рекомендации 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

В рамках федеральных проектов национального проекта «Образование»:

- «Современная школа»,
- «Успех каждого ребенка»,
- «Социальная активность»,
- «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»,
- «Учитель будущего».

## **Письмо Министерства просвещения РФ 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»)

# ПАКЕТ ЛОКАЛЬНЫХ АКТОВ ДЛЯ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ В ОУ

---

- Положение о наставничестве в ГОУ
- Типовое положение о программе наставничества в ГОУ
- Типовая форма программы наставничества в ГОУ с приложением – дорожной картой реализации программы
- Методические рекомендации по ее проектированию
- Возможно – образцы иных локальных актов

**ОТПРАВНАЯ ТОЧКА ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА в ГОУ**

**– ВЫБОР ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА**

# ДЕЙСТВУЮЩИЕ ЛИЦА И ИНСТРУМЕНТЫ

---

- Куратор от ИМЦ (общая координация по району, стратегическое планирование, в дальнейшем - обучение)
- Куратор от ГОУ + команда + воспитательное сообщество + сообщества ГБОУ + сообщества проекта
- Базы наставников и наставляемых

Все остальное – поддерживающая, сопровождающая деятельность

# СМЫСЛОВЫЕ ЛИНИИ СТАРТА ПРОЕКТА

---

1. Понять положения Целевой модели
2. Обобщить свой продуктивный опыт
3. Оценить имеющиеся на начало проекта ресурсы
4. Осознать целевые показатели
5. Гуманно, «антишоково» строить работу по внедрению
6. Фиксировать выявленные риски и предложения на каждом этапе в ***дневнике пилотного проекта***

# ДЕЙСТВИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

---

- **Назначить куратора, проектную группу**
- разработать программу наставничества и план ее реализации в ориентации на целевые показатели; она не должна быть в противоречии с Рабочей программой воспитания, должна быть опережающей.
- **Реализовать программу наставничества:**
  - создать и вести базы наставников и наставляемых;
  - сформировать тандемы/группы;
  - создать условия для реализации программы;
  - осуществлять мониторинг результативности программ наставничества;
  - вести просветительскую и информационную деятельность
  - создать базы лучших практик наставничества

# НАЧАЛЬНЫЙ ЭТАП: ЗАДАЧИ НА ОРГАНИЗАЦИЮ И НА СМЫСЛ

---

1. Пакет документов, административные решения

2. Подготовка условий для запуска программы наставничества:

Анализ наличной ситуации в ГОУ (характеристика контингента, ревизия социальных партнеров, сетевого ресурса).

Формирование базы наставляемых (выявление потребностей разных секторов целевой аудитории проекта)

Формирование базы наставников

# 15 НОЯБРЯ 2020

---

*Окончание работы над программой наставничества ГОУ,  
отправка для экспертизы в ЦРН СПб АППО*

ЗАДАВАЙТЕ ВОПРОСЫ ПО E-MAIL,  
РАЗ В НЕДЕЛЮ - РАССЫЛКА ДАЙДЖЕСТА ОТВЕТОВ  
ВОЗМОЖНЫ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ КОНСУЛЬТАЦИИ,  
ДЕЛАЙТЕ ЗАЯВКИ ПО E-MAIL.

---

[nastavnikspbappo@yandex.ru](mailto:nastavnikspbappo@yandex.ru)

1. МИРОВОЗЗРЕНЧЕСКИЙ
  2. АДМИНИСТРАТИВНЫЙ
  3. ЮРИДИЧЕСКИЙ
  4. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
  5. МОНИТОРИНГОВО-ОЦЕНОЧНЫЙ
- 

Значимые аспекты запуска проекта  
наставничества в ГОУ

**НЕ НАВРЕДИ!!!**

---

Главный принцип реализации

# ДВА ОРИЕНТИРА В РАЗРАБОТКЕ

---

Наш продуктивный опыт

как база

ЧТО МОЖЕМ РАЗВИВАТЬ ИЗ  
НАКОПЛЕННОГО ПЕДАГОГИЧЕСКИМ  
КОЛЛЕКТИВОМ?

Точки роста/проблемы

ЧТО БУДЕМ СТРОИТЬ ЗАНОВО?

# СЕГОДНЯ МЫ НА СТАДИИ ПОДГОТОВКИ УСЛОВИЙ ДЛЯ ЗАПУСКА ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

---

## ШАГИ

- 1. Информирование/ просветительство. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГОУ.
- 2. Обобщение накопленного в ГОУ опыта по разным видам наставничества
- 3. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.
- 3. Фиксация продуктивного партнерства, выбор аудитории для поиска наставников, привлечения внешних ресурсов.
- 4. Выбор форм наставничества (два ориентира!!!)

## РЕЗУЛЬТАТЫ

- Протокол заседания Педагогического совета ГОУ.
- Анализ наличной ситуации в ГОУ (характеристика контингента ГОУ)
- Дорожная карта реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние).
- Приказ об утверждении плана реализации Целевой модели.
- Пакет установочных документов.
- Программа наставничества

# АЛГОРИТМ РАБОТЫ НАД ПРОГРАММОЙ НАСТАВНИЧЕСТВА ГОУ

---

- Ознакомиться с проектами документов, удерживая ориентацию на целевые показатели
- Проанализировать наличную ситуацию в ГОУ (характеристика контингента ГОУ, фиксация проблем и поиск точек роста) с привлечением классных руководителей, коллег с профессиональной позицией воспитателя
- Проанализировать партнерские сети, составить карту партнеров по областям деятельности
- Подготовить материалы для баз наставляемых (обучающиеся – потребности, интересы; на этом основании формируем представление об областях, на которые есть запросы для базы наставников) и наставников (наличная ситуация: юридические лица, сообщество выпускников, партнеры по муниципалитету и т.п.)

# РЕЗУЛЬТАТЫ АНАЛИЗА ПАРТНЕРСКИХ СЕТЕЙ - ПЕРЕЧНИ

---

1. предприятий;
2. учреждений образования;
3. учреждений культуры;
4. представителей власти разного уровня;
5. общественных организаций;
6. сообществ;
7. инициативных граждан

# ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

---

## способ

реализации целевой модели  
через организацию работы  
наставнической пары  
(тандема)/группы, участники  
которой находятся в  
определенной ролевой  
ситуации, определяемой  
основной деятельностью и  
позицией участников

- «ученик – ученик»
- «учитель – учитель»
- «студент – ученик»
- «работодатель – ученик»
- «работодатель – студент»

# РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА - СПОСОБ РЕШЕНИЯ АКТУАЛЬНЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ

---

- **подростка**, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;
- **одаренного ребенка**, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;
- **студента профессиональной образовательной организации**, который не видит карьерной перспективы и возможности трудоустройства в своем регионе;
- **ребенка/подростка** с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры.
- **молодого специалиста** в новом коллективе,
- **педагога с большим стажем**, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

# РОЛЕВЫЕ ВАРИАЦИИ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

«ученик – ученик»,  
«студент-студент»

- «Успевающий – неуспевающий»
- «Лидер – пассивный»
- «Равный – равному»

«учитель – учитель»

- «Опытный педагог – молодой специалист»
- «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»
- «Педагог-новатор – консервативный педагог»
- «Успешный классный руководитель – неопытный классный руководитель»

«студент – ученик»

- «Успевающий – неуспевающий»
- «Лидер – равнодушный»
- «Равный – другому»
- «Куратор – автор проекта»

«работодатель – ученик»

- «Активный профессионал – равнодушный потребитель»
- «Коллега – молодой коллега»
- «Работодатель – будущий сотрудник»

«работодатель – студент»

- «Активный профессионал – равнодушный потребитель»
- «Успешный профессионал – студент, выбирающий профессию»
- «Коллега – будущий коллега»
- «Работодатель – будущий сотрудник»

# ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

---

Наименование показателя	2020 г.	2024 г.
<b>Доля обучающихся</b> в возрасте от 11 до 19 лет, проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества <b>в роли наставляемого, %</b>	10	70
<b>Доля детей и подростков</b> в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества <b>в роли наставника, %</b>	2	10
<b>Доля учителей</b> - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества <b>в роли наставляемого, %</b>	10	70
<b>Доля предприятий</b> (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества, предоставив <b>своих наставников, %</b>	2	30
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %	50	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %	50	85

## БАЗА НАСТАВНИКОВ ВКЛЮЧАЕТ В СЕБЯ

---

- базу выпускников,
- базу наставников от предприятий/организаций,
- базу волонтерства,
- базу наставников из числа педагогов,
- базу для формы «ученик-ученик/студент-студент»

ШАГИ: фиксируем имеющийся задел, обозначаем наличный потенциал, имеем в виду форму «электронного наставничества», понимаем, что наставников надо учить

## НАСТАВЛЯЕМЫХ И ИХ СЕМЬИ ТОЖЕ НАДО ИНФОРМИРОВАТЬ

---

- что такое наставничество,
- чем оно может быть полезно,
- как оно реализуется

## ГЛАВНЫЙ ПРИНЦИП РАБОТЫ С НАСТАВЛЯЕМЫМИ И НАСТАВНИКАМИ

---

Формируйте базы наставников и подопечных, реалистично описывая цели программы и ожидаемые результаты, удерживая ориентир на целевые показатели

# ПРОСВЕТИТЕЛЬСКАЯ ЛИНИЯ ПРОЕКТА

---

- Сайт школы
- Социальные сети
- Медиа муниципальные, районные
- Акции

**Творчески, нестандартно, неформально, неуныло**

ДАВАЙТЕ ПОДУМАЕМ ОБ ЭМБЛЕМЕ...

---

*ПРЕДЛОЖЕНИЯ – по e-mail в течение ноября*

# ДАВАЙТЕ ПОДУМАЕМ О КОНКУРСЕ ЛУЧШИХ ПРАКТИК РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

---

*Предложения собирает ИМЦ района – декабрь 2020 г*

# ВНИМАНИЕ: РЕСУРСЫ

---

Академия

[academy.sk.ru](https://academy.sk.ru)

Наставники

деятельности: курсы  
онлайн

наставников:

проектной

офлайн и

ДПО в СПб АППО 2021 г:

1. «Технологическое обеспечение реализации программы наставничество в ОУ» (36 ч) КСПО СПб АППО
2. «Подготовка наставников по сопровождению молодых специалистов» (108 ч) КПА СПб АППО;
3. Ноябрь 2020 – вебинар по паре «учитель-учитель» (М.Г. Ермолаева)
4. Второе полугодие 2021 г – ДПО для координаторов ИМЦ (36 ч)

# ТЕКУЩИЕ ЗАДАЧИ ДЛЯ ГОУ

---

Срок – до 15 ноября 2020 г.:

- Составляем карту партнерских связей ГОУ с указанием конкретных участников
- Проектируем программу наставничества ГОУ и направляем на почту ЦРН : [nastavnikspbappo@yandex.ru](mailto:nastavnikspbappo@yandex.ru)
- Ведем дневник пилотного проекта, фиксируем проблемы и находки
- При наличии описания эффективных практик по разным формам наставничества – делимся с коллегами через почту ЦРН (банк практик на сайте, затем – публикация в конце 2021 г)

## ТЕКУЩИЕ ЗАДАЧИ ДЛЯ ИМЦ

---

- Изучение целевых показателей для дальнейшего стратегического планирования по району.
- Корректировка численности участников в ориентире на целевые показатели...

# ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ИМПЕРАТИВЫ ЭТАПА АПРОБАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ «НАСТАВНИЧЕСТВО»

Думчева Алла Германовна

к.п.н., доцент кафедры психологии СПб АППО



# НАСТАВНИК В ОБРАЗОВАНИИ... ПОМОГАЮЩАЯ ПОЗИЦИЯ



# ПОМАГАЮЩАЯ ПОЗИЦИЯ: ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ИМПЕРАТИВЫ

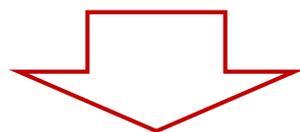
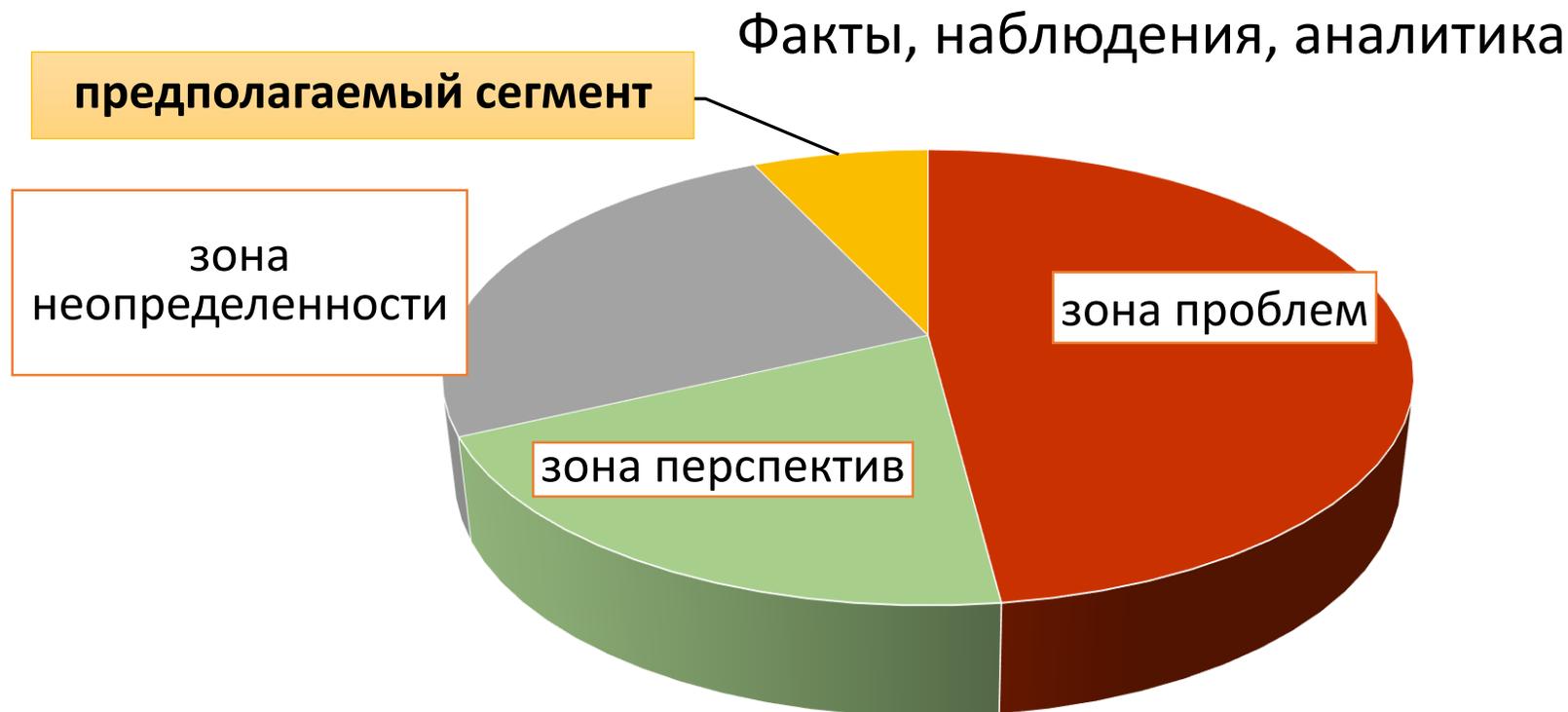
## ПРИНЦИПЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

- 1 ПРИНЦИП «НЕ НАВРЕДИ»
- 2 ПРИНЦИП ОСВЕДОМЛЕННОГО  
СОГЛАСИЯ
- 3 ПРИНЦИП ЭТИЧЕСКОЙ И  
ЮРИДИЧЕСКОЙ  
ПРАВОМОЧНОСТИ

## ПРИНЦИПЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОММУНИКАЦИИ

- Конфиденциальность
- Безоценочность
- Рефлексивность
- Коллегиальность
- Сотрудничество
- Открытость перед  
профессиональным  
сообществом

# ЗАДАЧА: ФОРМИРОВАНИЕ БАЗЫ ДАННЫХ НАСТАВЛЯЕМЫХ...



СЕГМЕНТИРОВАНИЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ, ИСХОДЯ ИЗ АКТУАЛЬНЫХ  
ВОЗМОЖНОСТЕЙ И РИСКОВ

# ПРОБЛЕМА: ВЫЯВЛЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСНОВАНИЙ ДЕЛЕНИЯ НА ПОДГРУППЫ



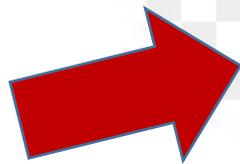
✓ ОТСУТВИЕ  
ПРОСТРАНСТВА ПРОБ

✓ СОЦИАЛЬНАЯ  
ДЕЗОРИЕНТАЦИЯ



✓ ОСОБЕННОСТИ  
КОГНИТИВНОГО СТИЛЯ

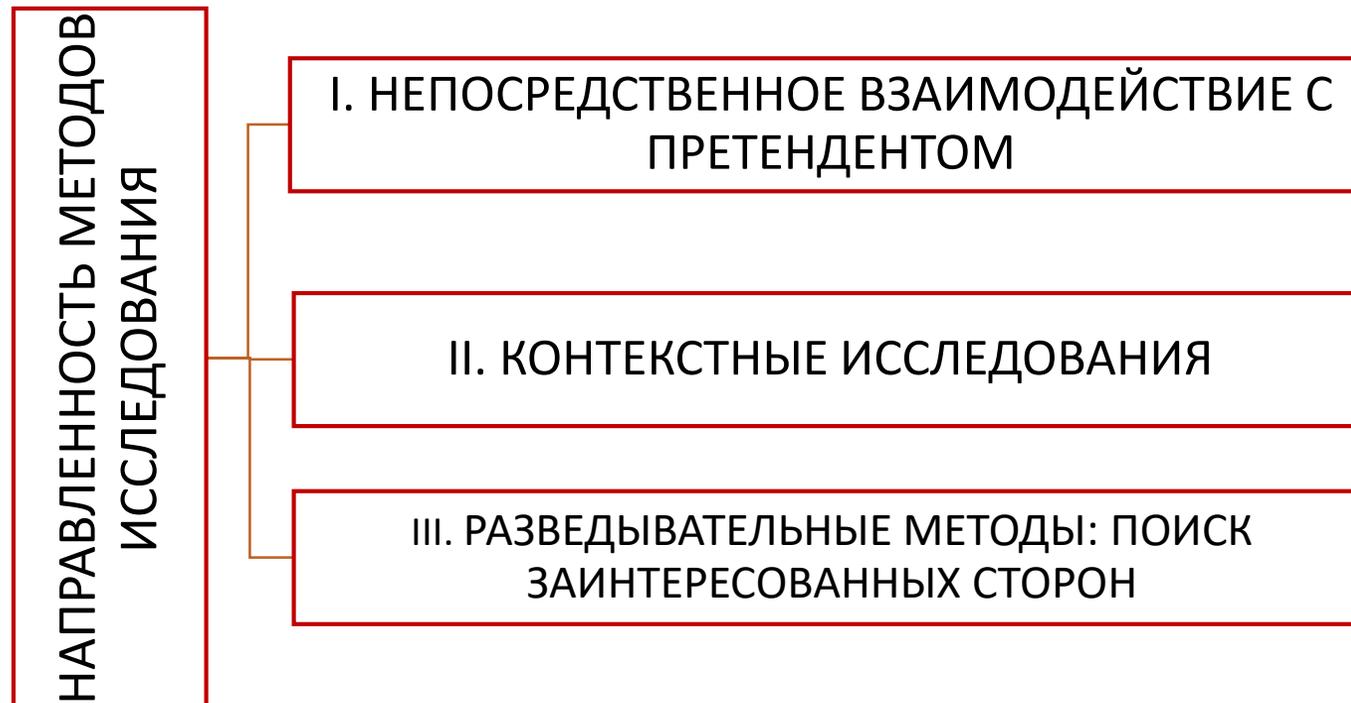
[«ОДАРЕННЫЕ ДЕТИ»]



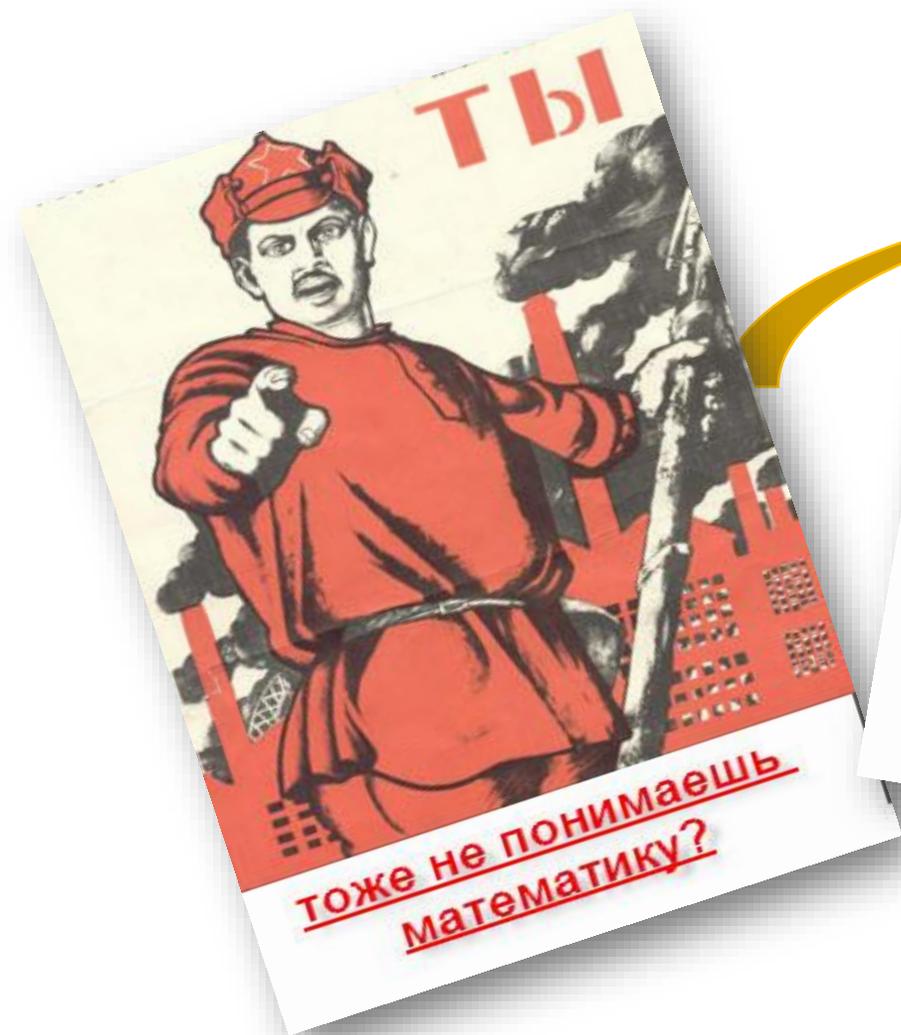
# УТОЧНЕНИЕ СПИСКА НАСТАВЛЯЕМЫХ



- 1. Уточнение и **формулировка** запроса
- 2. Выявление **контекста** на фоне которого проявляется/ переживается проблема
- 3. Предварительная оценка/прогноз ключевых характеристик **наставника**



# ЛИЧНОЕ ОБРАЩЕНИЕ К ПРЕТЕНДЕНТУ: РИСКИ



## МЕТОДЫ НЕПОСРЕДСТВЕННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ПРЕТЕНДЕНТОМ

по локусу исследования

### БУДУЩЕЕ

*«ХОТЕЛОСЬ БЫ»*

- Структурированное интервью
- Анкетирование/опрос и беседа по результатам диагностики (хочу-могу-надо)
- Нарративные методы
- Методы визуализации

### АКТУАЛЬНОЕ НАСТОЯЩЕЕ

*«ПОЛУЧАЕТСЯ СЕЙЧАС»*

- Структурированное интервью
- Анализ достижений
- Пробная экскурсия
- Анализ ПРОБ
- Анализ решения кейсов
- Проектные задачи
- Беседа/ интервью о продуктах деятельности
- Направленный сторителлинг

### ПРОШЛОЕ РЕФЛКСИЯ

*«СЕЙЧАС Я ПОНИМАЮ/ ЧУВСТВУЮ,  
ЧТО ПРОШЛЫЙ ОПЫТ ...»*

- Структурированное интервью
- Мастерские письма и ценностных ориентаций
- Рефлексивные дневники
- Незаконченные предложения
- Рефлексивные встречи с обсуждением прошедших событий

# Возможности психодиагностических методов

СТРУКТУРИРОВАННОЕ ИНТЕРВЬЮ

ПСИХОСЕМАНТИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ

Q-СОРТИРОВКА

ПРОЕКТИВНЫЕ МЕТОДЫ

Выявление:

- представлений, отношений, сознания и бессознательных переживаний, способностей
- скрытой мотивации и скрытых конфликтов
- неосознаваемых переживаний и потребностей
- неблагоприятных и ресурсных состояний
- устойчивых конструктов сознания
- удовлетворенности/неудовлетворенности
- Факторов, определяющих суть проблемы

# Пример

## Образовательная ситуация «проектная деятельность»

Респонденты: Молодые специалисты

Метод: модифицированная методика репертуарных решеток Келли

	<b>Группа 1</b>	<b>Группа 2</b>	<b>Группа 3</b>
Когнитивная дифференцированность семантического пространства	ВЫСОКАЯ	СРЕДНЯЯ	НИЗКАЯ
Проектная деятельность как образовательная ситуация	Развивающая ситуация раскрытия индивидуальных способностей ученика, актуализации его потребностей	Вариант углубленного освоения знаний	Способ предъявить результат деятельности внешним экспертам
Позиция педагога	ФАСИЛИТАТОР	КУРАТОР, МЕНТОР	НЕ ОПРЕДЕЛЕНА

## Пример 2 Факторы учебной мотивации подростков

Факторы		ГРУППА РИСКА	НОРМА
<b>Ф1*</b>	<b>Интерес к учебе, цели и перспективы</b>	<b>!</b>	
Ф2	Устойчивость против отвлекающих факторов		
Ф3	Комфортное самочувствие среди сверстников		
<b>Ф4*</b>	<b>Устойчивость к фрустрации на почве неуспеваемости</b>	<b>!!</b>	
<b>Ф5*</b>	<b>Комфортные отношения с учителями и администрацией</b>	<b>!!!</b>	
Ф6	Стимулирующее влияние родителей и домашней обстановки		

# II. КОНТЕКСТНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

ПОЧЕМУ ЭТА ПРОБЛЕМА ПРОЯВЛЯЕТСЯ ИМЕННО ЗДЕСЬ?

✓ КАК ЖИВЕТЕ?

КОНТЕКСТ  
ПОВСЕДНЕВНОСТИ

- Конкретный опыт в предметно-пространственной локальной среде
- Подробности повседневной деятельности

✓ ЧТО ДЕЛАТЕ?

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

- Модели взаимоотношений (Я- Другой, Учитель-ученик, ученик-ученик, Взрослый- взрослый....)
- Традиции передачи опыта/ информации
- Диалог/ сотрудничество/ конкуренция/ коллаборация..

✓ С КЕМ ОБЩАЕТЕСЬ  
✓ КТО ПОМОГАЕТ ?

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

- Толкование на языке участников событий

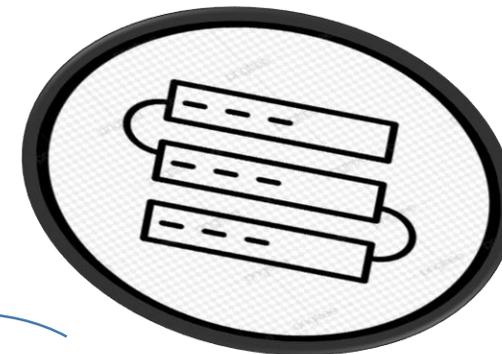
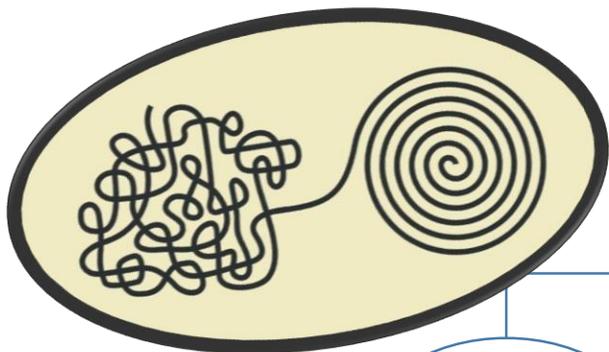
✓ КАК ВЫ ЭТО  
ОБЪЯСНЯЕТЕ?

ФОКУС

- Смыслы происходящего

✓ ЧТО ВСЕ ЭТО  
ЗНАЧИТ?

МЕТОДЫ  
КОНТЕКСТНОГО  
ИССЛЕДОВАНИЯ



СИНТЕТИЧЕСКИЕ

АНАЛИТИЧЕСКИЕ

ПРОБЛЕМА КАК ФИГУРА/ФОН

ПРОБЛЕМА КАК СТРУКТУРА И  
ПРОЦЕСС ЕЕ РЕШЕНИЯ

МЕТОДЫ СОЗДАНИЯ  
ГИПЕРТЕКСТОВ  
СО-БЫТИЙНЫЕ ПРОЕКТЫ

ТЕХНОЛОГИИ КОНТЕКСТНОГО  
ПРОЕКТИРОВАНИЯ

Выявляют скрытую тематику, структуру проблемы/ запроса

# ФОКУС-ГРУППЫ → КАРТРИРОВАНИЕ

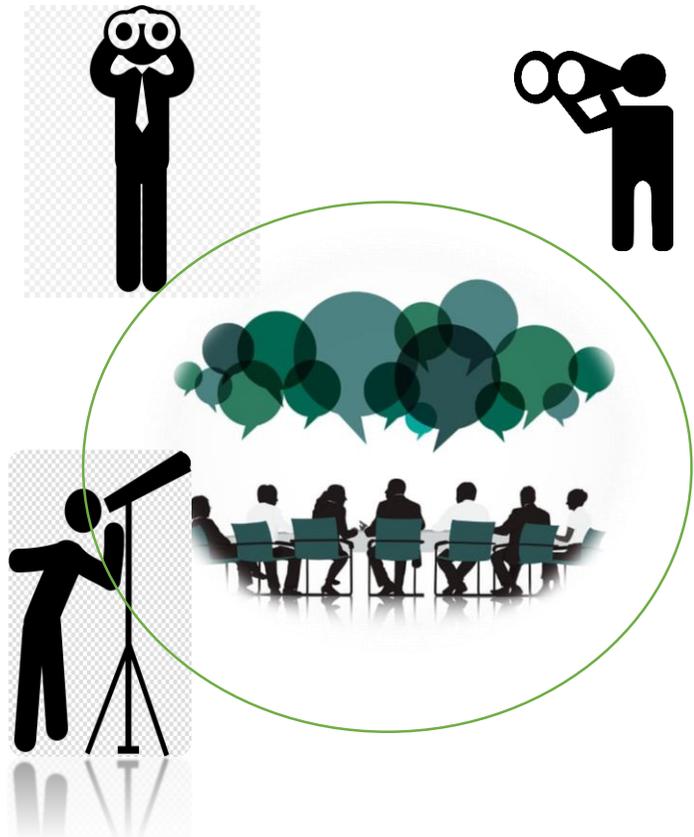
## ПРЯМОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

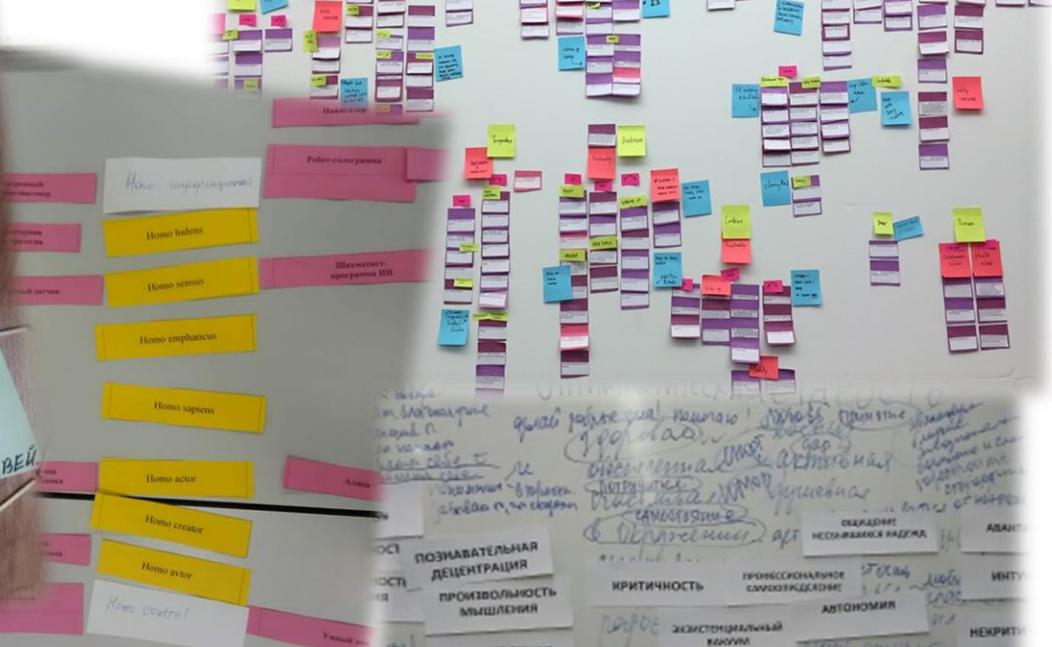
- УЧАСТНИКИ = ПРЕТЕНДЕНТЫ
- ЭКСПЕРТЫ - О ПРОБЛЕМАХ ПРЕТЕНДЕНТОВ



## КОСВЕННОЕ НАБЛЮДЕНИЕ

- **ВКЛЮЧЕННОЕ НАБЛЮДЕНИЕ В СО-БЫТИЙНОМ ПРОСТРАНСТВЕ**
- **МАСТЕРСКИЕ ПРАКТИКИ**



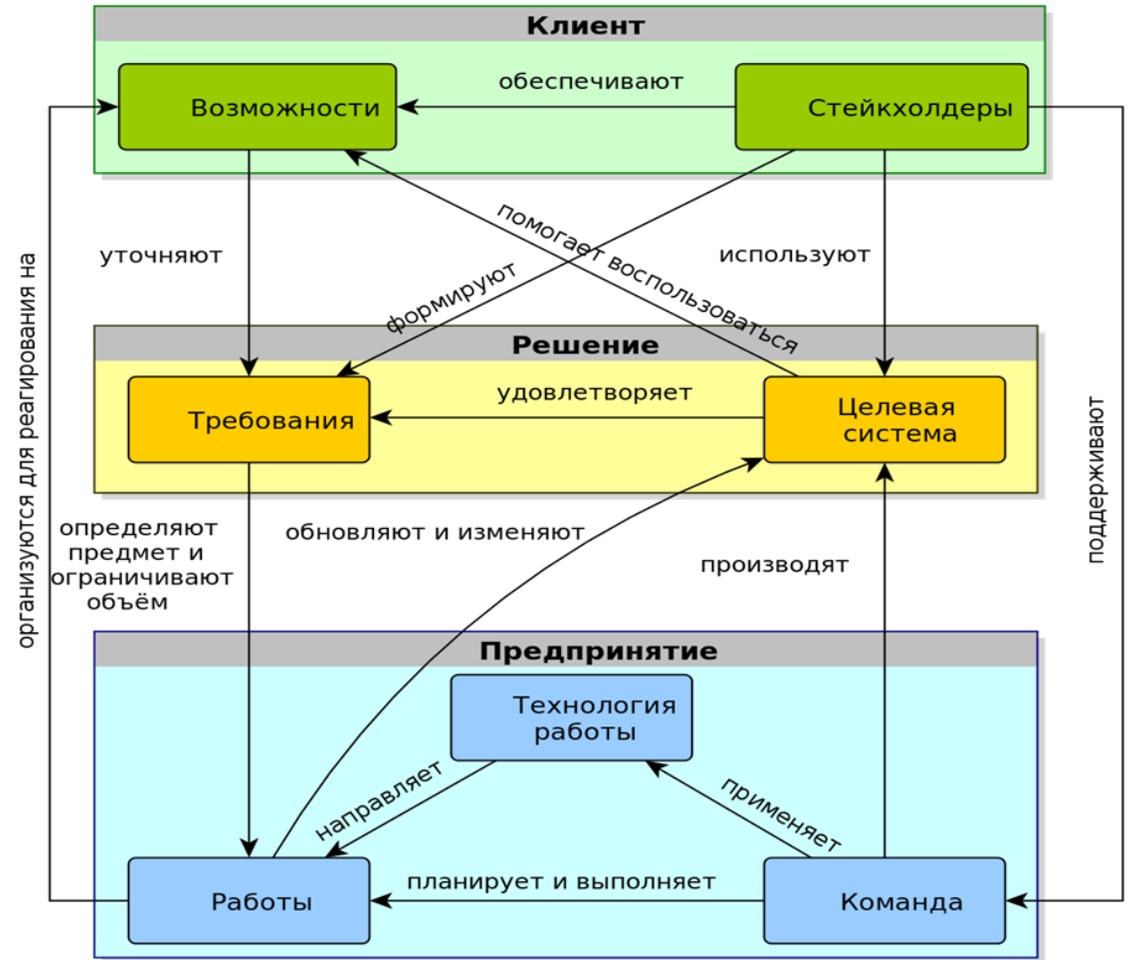


# ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ О КОНТЕКСТЕ



# III. «РАЗВЕДКА»: ПОИСК ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН

- Перечисление заинтересованных сторон (людей, занятий, организаций)
- Наглядное представление о ключевых игроках и их взаимосвязях
- Выявление ведущего направления/ интереса/ потребности связующего две стороны



# КАРТЫ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН

1. Удовлетворяют...
2. Обеспечивают..
3. Формируют
4. Являются развивающей средой
5. Открывают альтернативы
6. Содействуют в..
7. Поднимают престиж
8. Делают знаменитым
9. Повышают рейтинг
10. Создают условия для..
11. Развивают способности в..
12. Пополняют ряды...



Сообщество практиков



УЧЕНИК



ВУЗ



Площадка производства

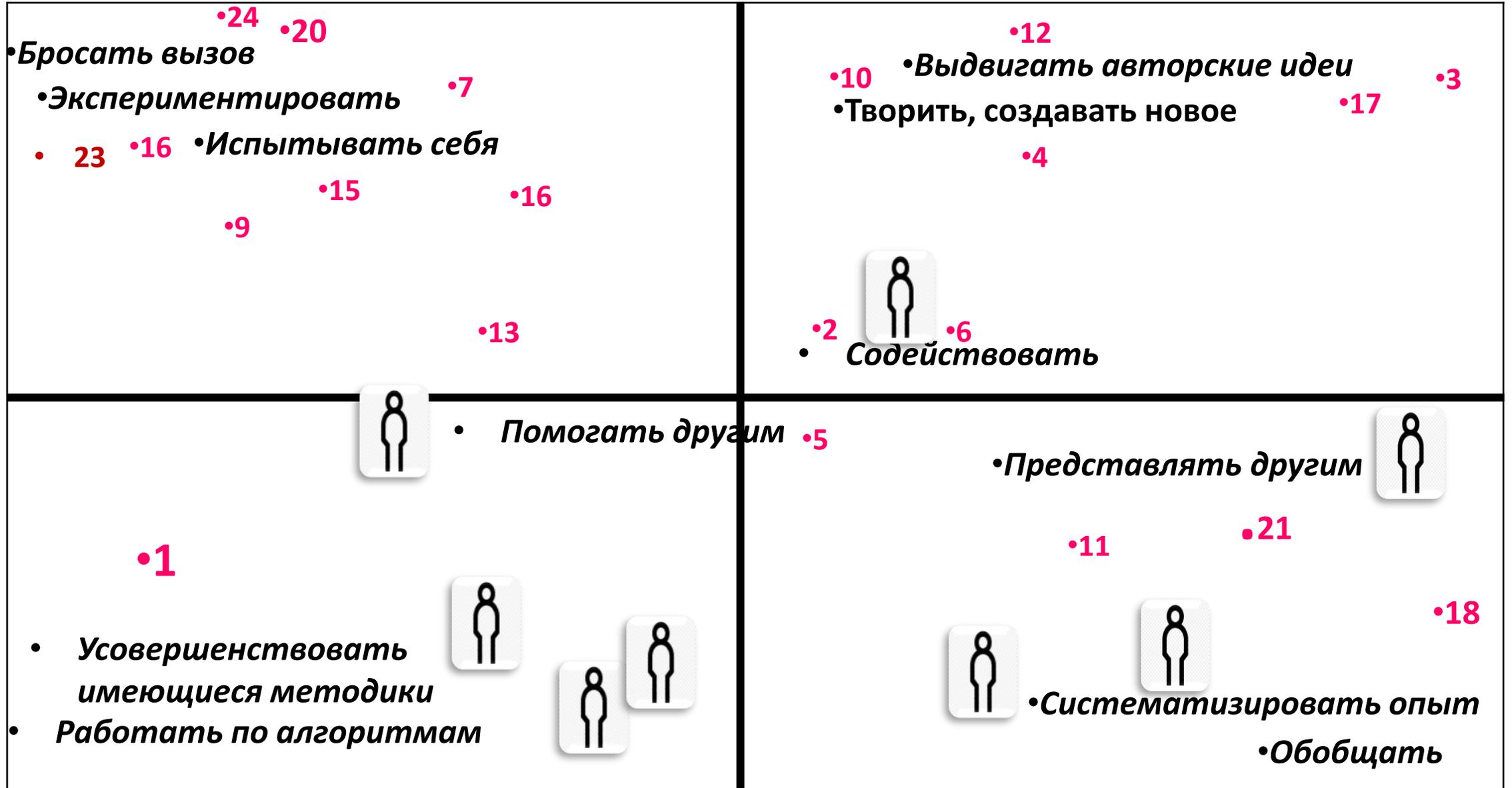


Площадка World skills



Соревнование.

# Ценности профессиональной деятельности



# «Территориальная» карта активности

- Частые пропуски уроков
- Опоздания
- Справки от врача
- Неудачность по.. N-предметам
- ✓ Предпочитает взаимодействовать с педагогом напрямую после уроков
- Нет любимых учебных предметов

- Конфликты с одноклассниками
- Обширная переписка в сетях
- Постоянный участник компьютерных сетевых онлайн-игр
- Большое число подписок
- Большое число «друзей» ВК
- Участвует в межшкольной группе ВК в социальном проекте
- Широкая осведомленность о блогосфере

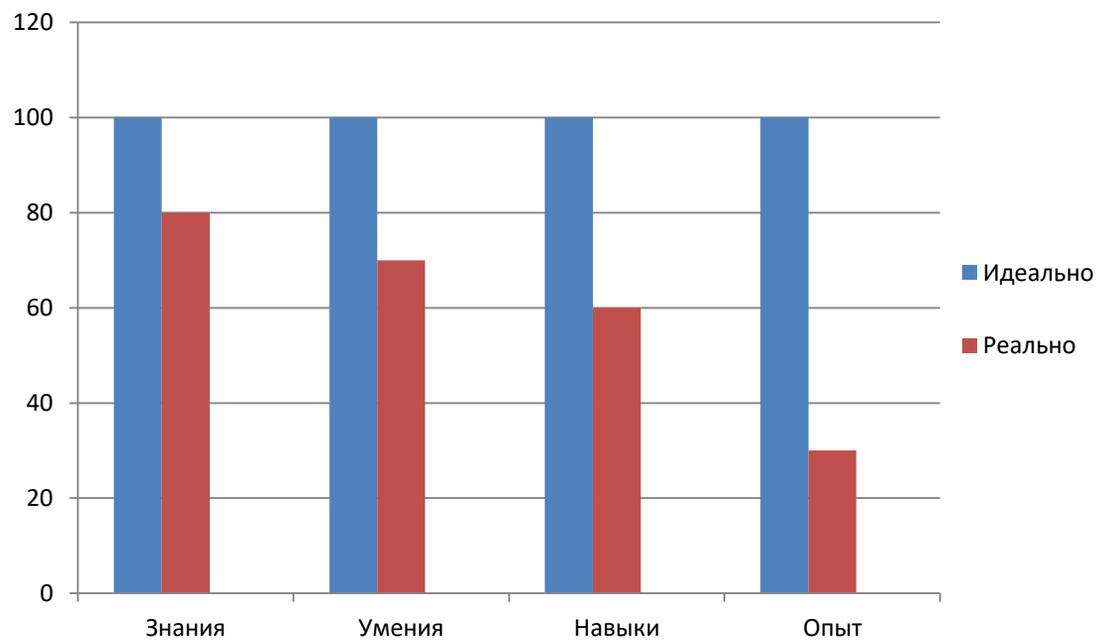
- ++Предлагает способы..
- +Ведет стратегию
- +Ищет направления изменения
- ++Контролирует ход процесса
- ++«Прикрывает» команду
- +Готов идти к результату
- ++Иницирует «разбор полетов» с целью усовершенствования



**ИЗ ЭФФЕКТИВНОГО  
ОПЫТА  
ОРГАНИЗАЦИИ  
НАСТАВНИЧЕСТВА**

**Буданов Б.А., к.т.н., доцент кафедры  
профессионального образования СПб  
АППО**

## Что нужно работодателю



## Что знают дети о профессиях?

Сказки

Россия

По щучьему  
велению

Репка

Германия







## Что знают дети о профессиях?

**Ответы**

Обучающиеся 5 – 11 кл.: от 5 до 36

Педагоги-профориентаторы: от 23  
до 42

Всего в ролике  
представлено  
около 240  
профессий

**Ранняя профориентация школьников –  
*Билет в будущее***

## Немного истории наставничества

- Римская Империя,
- Средние века (гильдии, союзы),
- 20-й век (торгово-промышленные, ремесленные и другие палаты, профессиональные союзы),
- 21-й век (ТПП, РП, Союзы, дуальное образование, WSR/WSI).





## Наставник – кто это?

### Россия

- ✓ Уверенность в себе;
- ✓ Стрессоустойчивость;
- ✓ Коммуникабельность;
- ✓ Толерантность;
- ✓ Ответственность;
- ✓ Непредвзятость;
- ✓ Пунктуальность;
- ✓ Лидерство;
- ✓ Компетентность (знание нормативно-правовой базы образовательной организации, традиций и неформальных правил)

Голованов В.П., главный научный сотрудник ФГБНУ «Институт изучения детства, семьи и воспитания РАО»,

### Германия

- ✓ звание мастера ремесленных дел.
- ✓ правонарушения или наличие в биографии тяжких нарушений Закона о профессиональном обучении или вытекающих из него положений.
- ✓ наличие соответствующих признанных дипломов об окончании среднего профессионального или высшего образования.
- ✓ разбираться в вопросах работы с молодежью, т.е. быть пригодными в педагогическом плане.
- ✓ Обучение на семинарах 115 ч. подготовки для сдачи экзамена

Fachglossar – Betriebliche Ausbildung



Наставничество в JuniorSkills  
чемпионаты по профессиональному мастерству  
среди школьников 6-11 кл. (муниципальные,  
региональные, окружные, корпоративные,  
национальные)

- ✓ Передача опыта от опытного участника чемпионатов JuniorSkills начинающему;
- ✓ Передача опыта от опытного эксперта чемпионатов JuniorSkills начинающему эксперту;
- ✓ Передача опыта от опытного эксперта чемпионатов JuniorSkills и опытному участнику, выступающему на более высоком уровне – Национальный чемпионат, Junior Skills



**БЛАГОДАРЮ ЗА РАБОТУ !**

**ВАШ**

***БОРИС АЛЕКСАНДРОВИЧ***

***БУДАНОВ***

**К.Т.Н., ДОЦЕНТ КАФЕДРЫ**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПб**

**АПО**

**ТЕЛ +7 921 914 76 88**

**E-MAIL – BORISBUDANOV@YANDEX.RU**

