

## **ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В МБОУ ИГРИМСКАЯ СОШ № 1**

### **Актуальность программы.**

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках национального проекта «Образование».

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении в педагогической деятельности требуется помощь. Внедрение программ наставничества в образовательные организации обеспечит системность и преемственность наставнических отношений в педагогическом коллективе.

### **Нормативно-правовая база.**

Нормативно-правовая база внедрения наставничества в МБОУ Игримская СОШ № 1.

Система наставничества внутри образовательной организации представлена на сайте школы, где прописаны:

- ✓ Положение о наставничестве
- ✓ Приложение к Положению о Наставничестве: Дорожная карта
- ✓ Наставники МБОУ Игримская СОШ № 1
- ✓ Приказ № 124 от 17.05.2022 о системе Наставничества
- ✓ Приказ № 170 от 01.09.2023 О наставничестве на 2023-24 уч.год
- ✓ Ссылка на страницу "Наставничество" официального сайта школы:

<https://86sch1-igrim.gosuslugi.ru/nasha-shkola/mentoring/>

### **Цели, задачи целевой модели наставничества.**

Целью внедрения целевой модели наставничества является:

- ✓ максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации,
- ✓ создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации наставляемых.

Задачи реализации целевой модели наставничества:

- ✓ подготовка наставляемых к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современной образовательно-педагогической среде в ее изменчивости, сложности, информационной насыщенности,
- ✓ раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого наставляемого, поддержка индивидуальной образовательной траектории;

### **Особенности организации целевой модели наставничества.**

Модель предусматривает организацию наставничества на основе разных образовательных дефицитов наставляемого:

- ✓ новая должность/деятельность
- ✓ переход на новую образовательную ступень
- ✓ изменение программы обучения, технологии предприятия, введение других инноваций
- ✓ выявление и актуализация сильной внутренней и устойчивой мотивации к деятельности
- ✓ комплексное решение поставленных задач
- ✓ новый сотрудник - перешедший в образовательную организацию

- ✓ новые ситуативные требования к сопровождаемому (например, в связи с участием в соревновании, конкурсе).

### **Формы организации наставничества.**

Формы организации наставничества будут выбираться и применяться в связи с конкретной ситуацией общения наставников и наставляемых:

Форма	Ее особенности
Индивидуальная	предполагает персонализированное сопровождение наставником наставляемого, с учетом индивидуальных образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего
Групповая	сопровождение одним наставником (или командой наставников) группы наставляемых, обладающих общим или сходным образовательным дефицитом
Коллективная	организация наставничества в работе с коллективом (большой группой) наставляемых, обладающих различными типами образовательных дефицитов
Взаимная	организация взаимной поддержки наставляемых, обладающих разными типами образовательных дефицитов
Онлайн	поддержка наставляемых, находящихся в удаленном доступе, с использованием интернет-технологий (социальные сети, скайп, Youtube и т. д.)

### **Методы наставнической деятельности.**

Среди основных методов наставнической деятельности будут применяться разные методы, более подходящие к личности наставляемого и направления наставнической деятельности.

Методы организации деятельности сопровождаемого (группы сопровождаемых), выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта:

методы обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;

методы создания специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития;

методы создания внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставника).

Методы диагностико- развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т. д.):

методы управления межличностными отношениями в группе сопровождаемых;

методы актуализации индивидуальной мотивации;

метод информирования (в том числе в форме инструктирования);

метод консультирования.

Конечным результатом деятельности наставничества в первую очередь должна быть полноценная адаптация, как социальная, так и профессиональная, нового работника в коллективе или работника в новых условиях деятельности.

### **Этап подготовки условий для запуска программы наставничества.**

Прежде чем приступать к внедрению целевой модели наставничества, необходимо понимать этапы ее разработки и реализации. Процесс построения системы наставничества включает следующие этапы:

### Этапы построения и внедрения целевой модели наставничества.

1. Анализ текущего положения дел;
2. Исследование ожиданий всех заинтересованных сторон;
3. Постановка целей и задач системы наставничества;
4. Выбор наставников и порядок формирования их штата;
5. Разработка системы мотивации наставников;
6. Мероприятия по внедрению и поддержке системы наставничества;
7. Разработка критериев оценки эффективности подопечных;
8. Разработка критериев оценки эффективности наставников и системы наставничества в целом;
9. Контроль и коррекция системы наставничества.

### База наставляемых на 2024-25 учебный год

ФИО наставляемых
Бугаева Надежда Олеговна
Логина Наталья Владимировна
Масляева Ольга Владимировна
Пташинская Елена Юрьевна
Черемин Евгений Семенович

### База наставников на 2024-25 учебный год

ФИО наставников
Андронюк Лия Федоровна
Масленникова Людмила Николаевна
Михайлишина Светлана Анатольевна
Сердюк Алена Николаевна

### Формирование пар определено приказом по школе

наставник	наставляемый
Андронюк Лия Федоровна	Масляева Ольга Владимировна
Масленникова Людмила Николаевна	Бугаева Надежда Олеговна
Михайлишина Светлана Анатольевна	Пташинская Елена Юрьевна
Сердюк Алена Николаевна	Логина Наталья Владимировна
	Черемин Евгений Семенович

### Организация работы наставнических пар / групп

Форма работы	Комментарии
Выбрать форматы взаимодействия для пары	В каждой паре решают индивидуально
Проанализировать сильные стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени	С использованием диагностических материалов
При необходимости предоставить наставникам методические рекомендации / материалы по взаимодействию с наставляемым(и)	По запросу

Организовать сбор обратной связи от наставников и наставляемых для мониторинга эффективности реализации программы	С использованием диагностических материалов
Собрать данные от наставляемых для мониторинга эффективности взаимодействия с наставниками	С использованием диагностических материалов

#### Деятельность куратора наставнических пар

<b>Организация работы наставнических пар / групп</b> <b>Задача данного этапа - закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон</b>		
Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого (встреча- знакомство)	Январь – июнь 2023 г.	Результаты знакомства: наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию.
Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Январь – июнь 2023 г.	Создан план встреч в рамках программы наставничества.
Организация комплекса последовательных регулярных встреч наставника и наставляемого с обязательным заполнением форм обратной связи	Январь – июнь 2023 г.	Встречи проводятся не реже одного раза в две недели.
Организация итоговых встреч: провести заключительную встречу наставника и наставляемого, групповую заключительную встречу всех пар и групп наставников и	Январь – июнь 2023 г.	Сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы
Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Июль 2023 г.	Сбор форм обратной связи от наставника и наставляемых, их анализ

#### Портрет наставника и его ключевой функционал.

Наставник должен занимать должность хотя бы на один-два уровня выше своего подопечного: такой «разрыв» обеспечивает результативное взаимодействие и эффективную передачу знаний.

В течение года наставник обязан провести, как минимум, две встречи в рамках процесса оценки деятельности (промежуточной и итоговой). На промежуточной (как правило, полугодовой) встрече наставник отмечает прогресс за прошедший период и корректирует план действий до конца года.