

Реализация целевой модели наставничества в МАОУ «СОШ № 9»

ГО Ревда
2020 г.



Формы наставничества:

**Учитель –
учитель**



**Ученик –
ученик**



**Работодатель
– ученик**



Вариации ролевых моделей

ученик –
ученик

Успевающий - неуспевающий
(улучшение образовательных результатов)

Лидер - пассивный (развитие коммуникативных, творческих, лидерских навыков)

Равный - равному (обмен навыками; взаимная поддержка)



Вариации ролевых моделей

**учитель –
учитель**

Опытный учитель - молодой специалист

Лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы: педагог-представитель городской предметной Ассоциации – учитель русского языка и литературы уровня ООО, педагог-представитель городской предметной Ассоциации – учитель физической культуры

Педагог-новатор – консервативный педагог

Опытный предметник – неопытный предметник



Вариации ролевых моделей

работодатель –
ученик

Представители ООО РКЗ, индивидуальные предприниматели ГО Ревда – старшекласники (в рамках профориентации)

Автономная некоммерческая организация Информационно-методический центр «Единая промышленная карта»- старшекласники (в рамках образовательного проекта ранней профориентации)

Родители – ученики (в рамках реализации образовательных, творческих проектов, коллективно-творческих дел, внеурочной деятельности; совместные походы на культурные и спортивные мероприятия)



Причины выбора несколько вариаций ролевых моделей

```
graph TD; A[Причины выбора несколько вариаций ролевых моделей] --> B[ПОТРЕБНОСТИ НАСТАВЛЯЕМЫХ]; A --> C[ОСОБЕННОСТИ НАШЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ]; A --> D[ИМЕЮЩИЕСЯ РЕСУРСЫ];
```

ПОТРЕБНОСТИ НАСТАВЛЯЕМЫХ

- Отсутствие достаточного опыта в применении современных педагогических технологий
- Недостаточный опыт коммуникативных и организационных умений

ОСОБЕННОСТИ НАШЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- Коллектив педагогов новый
 - Молодые педагоги
- Недостаточно опытных педагогов на уровне ООО
- Педагоги, представляющие разные педагогические сообщества

ИМЕЮЩИЕСЯ РЕСУРСЫ

- Педагоги, готовые поделиться опытом профессиональной деятельности
- Материально-техническая база ОУ

Реализация модели наставничества предполагается:

В рамках

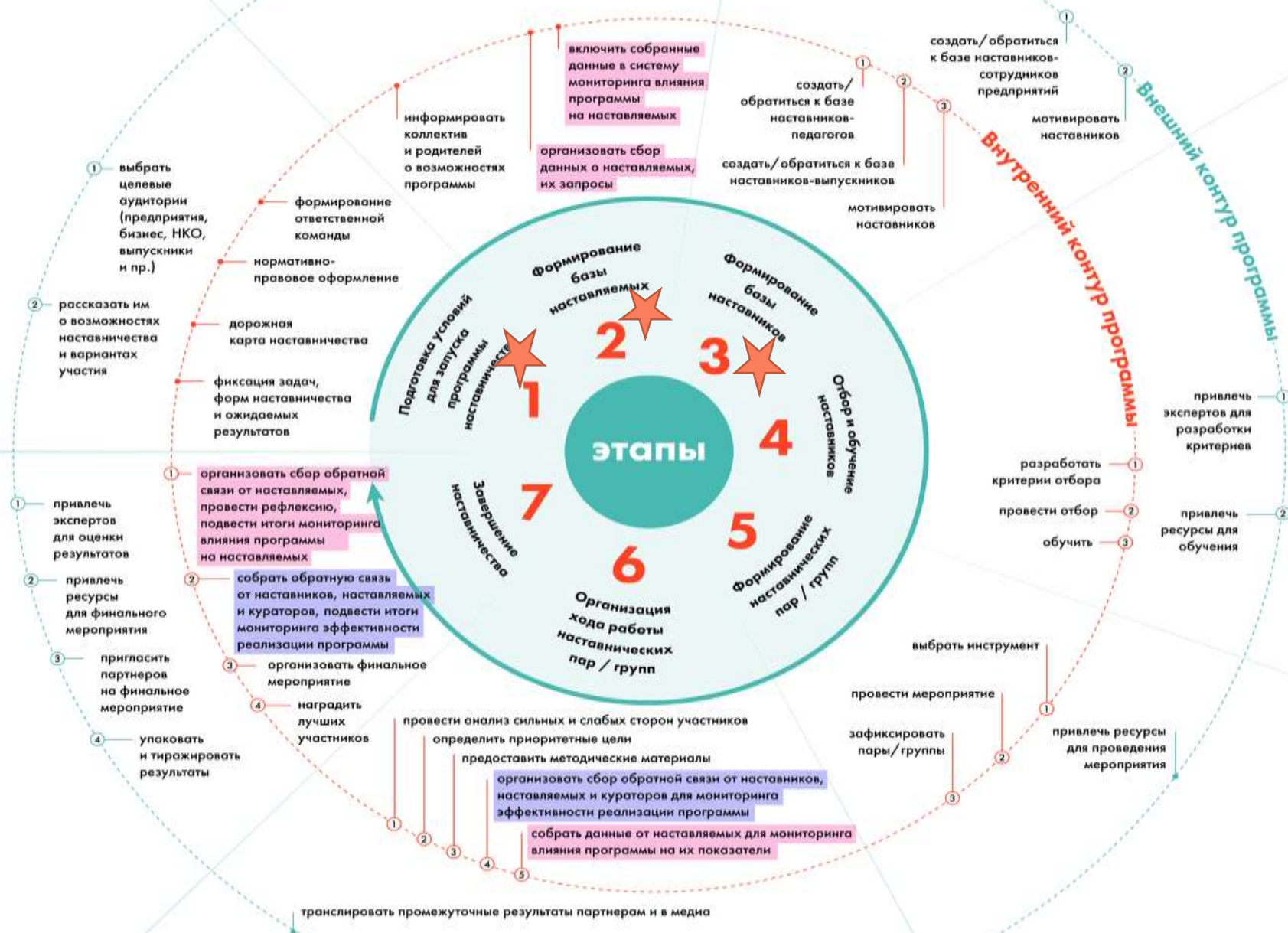
- *реализации образовательной программы;*
- *реализации Программы развития в части организации ранней профориентации обучающихся*
- *внеурочной деятельности (через разные формы деятельности: работа в парах, групповая работа), через организацию волонёрства, деятельности Дебат-клуба, «Школьного пресс-центра», волонёрского отряда «ЭкоДобро», музыкальной студии и др.*
- *интеграции в классные часы.*

Совместные конкурсы, проектные работы;

Подготовка к участию в олимпиадах, соревнованиях, конкурсах;

Подготовка к мероприятиям школьного сообщества (школьный театр; хор).

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

Проблемы реализации проекта

- Риск отсутствия системности в организации наставничества
- Необходимость в назначении «наставника» над «наставниками» (ученик-ученик, работодатель-ученик) кроме куратора всего проекта - нехватка времени и кадров
- Отсутствие мотивации у «наставляемых» учащихся в наставничестве
- Завышенные ожидания от реализации формы «ученик-ученик» могут быть не оправданы в силу влияния «сильной» наставляемой личности над наставником
- Необходимость в организации обучения «наставников» с использованием ресурсов муниципальных методических объединений, молодежных организаций и т.д.

Система мотивации

Карьерная мотивация

- Наставник получает опыт управления и обучения наставляемых, тренирует свои управленческие, деловые и коммуникативные навыки
- Функции наставника являются дополнительным преимуществом при рассмотрении его кандидатуры на продвижение, зачислении в «резерв», конкурсном отборе и т.д.

Материальная мотивация (для педагогов)

- Установление доплаты за реализацию деятельности по наставничеству

Нематериальная мотивация

- Организация конкурса и утверждение звания «Лучший наставник»
- Общественное признание в коллективе коллег, учащихся, родительской общности
- Налаживание и закрепление партнерских и дружеских связей