

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В МОУ КСОШ № 1.

Таблица 1. Целевая модель этапов реализации программы наставничества в образовательной организации

ЭТАП	РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ	РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ
1 Подготовка условий для запуска программы наставничества	- обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы; информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся и педагогов; - сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; - определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; - создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние;	- 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;
2 Формирование базы наставляемых	- информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; - организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты, анкетирование, собеседование), в том числе запросы наставляемых к программе; - включить собранные данные в систему мониторинга влияния программы на наставляемых;	
3 Формирование базы наставников	- информировать коллектив, обучающихся и их родителей о запуске; - собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов, обучающихся и выпускников;	- взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; мотивировать наставников;
4 Отбор и обучение наставников	- разработать критерии отбора наставников под эти запросы; - организовать отбор и обучение наставников; - создать банки анкет и тестов для определения уровня готовности компетенций и личной мотивации наставляемых;	- привлечь психологов к отбору и обучению наставников; - найти ресурсы для организации обучения (через НКО, предприятия, гранты, конкурсы);
5 Формирование	разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар /	привлечь психологов к формированию пар / групп;

наставнических пар / групп	групп; • обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару / группу, продолжить поиск наставника либо назначить его директивно;	
6 Организация работы наставнических пар / групп	• выбрать форматы взаимодействия для каждой пары / группы; • проанализировать сильные стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени; • при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации / материалы по взаимодействию с наставляемым(и); • организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; • собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; • разработать систему поощрений наставников;	• промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы / медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы;
7 Завершение наставничества	• 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, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.	• привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества; • пригласить представителей образовательных организаций, местного самоуправления, выпускников на итоговое мероприятие; • популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров.

Таблица 2. Целевая модель системы наставничества в образовательной организации

Нормативно-правовое обоснование			
Запуск программ наставничества обоснован реализацией национального проекта «Образование» и направлен на достижение результатов федерального проекта «Современная школа».			
Концептуальное обоснование			
Наставничество – универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков и компетенций . Скорость и продуктивность их усвоения, которую обеспечивает наставничество, делают его неотъемлемой частью современной системы образования.			
В силу этого наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые ставит национальный проект «Образование» перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.			
Механизмы реализации программы наставничества			
- нормативно-правовое оформление программы в организации;		- обеспечение ресурсами (материально-техническая база, финансовое стимулирование, кадровое обеспечение);	
- планирование реализации программы и управление;		- психолого-педагогическое сопровождение субъектов наставничества.	
- организация системы наставничества с учетом выбранных форм;			
Компоненты системы наставничества			
<u>Ценностно-смысловой</u>	<u>Содержательный</u>	<u>Технологический</u>	<u>Оценочно-диагностический</u>
Наставничество – взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека. Объект наставничества – процесс передачи опыта. Субъекты: наставники и наставляемые.	Работа - с социумом; - наставниками; - наставляемыми; - родителями; -коллективом организации.	Технологии - интерактивные технологии; - тренинговые технологии; - проектные технологии; - консультации, беседы, тренинги, семинары-практикумы; - информационные технологии.	Мониторинг и оценка параметров программы: - организационного (эффективность системной планируемой деятельности); - научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); - личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)
Ожидаемые результаты реализации программ наставничества: повышение эффективности системы образования			
достигается через: - измеримое улучшение показателей конкретной образовательной организации: образовательных, спортивных, культурных; - развитие личности наставляемого, раскрытие его потенциала; - рост числа обучающихся, способных самостоятельно строить индивидуальные образовательные / карьерные траектории ;		- улучшение психологического климата в образовательной организации, - - создание сообщества готового оказывать ей поддержку; - создание экологичной и плодотворной среды развития педагогов ; - привлечение дополнительных ресурсов и инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона.	