

## **Целевая модель наставничества: формы взаимодействия и этапы реализации программы наставничества**

Гимназическая модель наставничества является элементом наставнической системы Центрального района. Каждый сентябрь педагоги гимназии проводят тематический фестиваль открытых уроков для молодых специалистов района, является площадкой для проведения районного конкурса педагогических достижений в номинации «Педагогические надежды», педагоги гимназии оказывают предконкурсную и олимпиадную поддержку педагогам других образовательных учреждений.

**Цель построения модели:** создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

Наставничество – перспективная образовательная технология, которая позволит передавать знания и формировать необходимые компетенции быстрее, чем традиционные способы.

### **Цели взаимодействия с разными категориями наставляемых:**

с обучающимися — для повышения учебной мотивации, профориентационной деятельности, формирования исследовательских и проектных компетенций;

со студентами-стажерами — для задач углубления профессионального образования и подготовки к возможной будущей профессиональной специализации;

с новыми сотрудниками — для задач адаптации в коллективе, ускоренного освоения норм и требований, вхождения в полноценный рабочий режим;

с руководителями — для задач подготовки к развитию управленческой карьеры, переходу на более высокий уровень управления.

### **Виды наставничества, реализуемые в гимназии №155:**

1. **Традиционное наставничество** - взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку, молодой или новый член коллектива закреплен за опытным педагогом, который делится с ними секретами профессионального мастерства на открытых уроках, декадах педагогического мастерства, заседаниях предметных МО, помогает готовить уроки и делать мероприятия.

2. **Партнерское наставничество** — опытные педагоги, работающие друг с другом в одном коллективе делятся своими знаниями и вновь приобретенными компетенциями: в рамках внутреннего корпоративного обучения, в декады педагогического мастерства, методических советах, в рамках опытно-экспериментальной работы, реализации гранта правительства.

3. **Виртуальное наставничество** — основано на использовании информационно-коммуникативных компетенций (видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, развития и оценки талантов, онлайн-сервисы социальных сетей и сообществ практиков в системе развития персонала). Такой вид применяется, когда наставник и его подопечный не имеют возможности часто встречаться лично, а также когда наставник наставляемый предпочитает получать знания и опыт на других ресурсах.

4. **Обратное/перевернутое наставничество** — начинающий сотрудник обучает более опытного. Перевернутое наставничество — работающий инструмент, который может помочь сотрудникам разных возрастов лучше узнать друг друга. Взаимодействие «современный учитель — опытному учителю» помогает представителям старой «старой школы» овладеть эффективными формами командной деятельности, способами контроля и постановки задач, современными программами, цифровыми навыками и современными технологиями общения

и взаимодействия с детьми и молодыми родителями. Наставляемый прокачивает свои коммуникативные и лидерские навыки, учится искать подход к людям и находить подходящие слова. Молодые сотрудники гимназии организуют и проводят мероприятия в формате онлайн, телемосты и конференции, тренинги.

Форма наставничества – это способ организации работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в ролевой ситуации, определенной их основной деятельностью и позицией.

### **Этапы реализации целевой программы наставничества**

#### **1-й этап – алгоритм условий для запуска программы**

- определить формы наставничества, которые будут реализовываться в общеобразовательной организации;
- назначить куратора и сформировать команду организаторов, контролирующих процесс;
- фиксировать задачи, формы наставничества и ожидаемые результаты;
- обеспечить нормативно-правовое сопровождение.

#### **2-й этап – отбор и обучение наставников**

Важные критерии отбора наставника:

- желание наставника участвовать в программе;
- профессиональный опыт;
- развитые компетенции, навыки коммуникации;
- ресурс времени;
- положительный жизненный, профессиональный опыт;
- соответствие запросам наставляемых;
- активная гражданская позиция;
- мотивация.

#### **3-й этап – формирование банка наставников**

Главная задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы:

- обучающиеся, готовые помочь сверстникам;
- педагоги, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта;
- родители/опекуны обучающихся
- участники родительских или управленческих советов с выраженной гражданской позицией.

#### **4-й этап – формирование банка наставляемых**

- информировать родителей/опекунов, педагогов, обучающихся
- о возможностях и целях программы;
- организовать сбор данных о наставляемых.

Результат этапа – сформированный банк наставляемых с перечнем запросов, необходимых для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.

#### **5-й этап – организация работы**

Обязательные образовательные процедуры:

- оформление нормативно-правовых документов;
- определение приоритетных целей, задач развития наставляемого и общих задач пары/группы;
- предоставление наставникам методических и психологических рекомендаций, дополнительных материалов;
- организационный контроль, сбор обратной связи и фиксация промежуточных результатов;
- формирование наставнических пар/групп и оформление согласия на обработку персональных данных;
- групповая встреча наставника и наставляемых;
- проведение анкетирования, мониторинга и их обработка.

## **6-й этап – завершение программы**

Основные задачи этапа:

- представление результатов работы конкретной пары/группы;
- сбор обратной связи от участников программы;
- организация и проведение финального мероприятия;
- награждение лучших наставнических пар/групп;
- формирование успешных кейсов, практик для дальнейшей работы.