

Модель наставничества

«Наставники Югры: маршрут построен»



АВТОР:
Михуля Венера Наильевна,
заместитель директора
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр дополнительного образования
«Поиск»

Актуально! Социально! Востребовано!

01



Достижение результатов
федеральных проектов
"Современная школа" и
"Успех каждого ребенка"
национального проекта
"Образование"

02



Создание психологически
комфортной среды для
развития педагогов,
увеличение числа
закрепившихся в профессии
педагогических
кадров

03



Создание канала эффективного
обмена личностным, жизненным
и профессиональным опытом
для каждого субъекта
образовательной
и профессиональной
деятельности

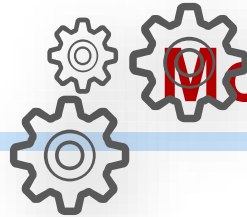


**Модель
наставничества
«Наставники
Югры: маршрут
построен»**



Методологической основой является понимание наставничества как:

– социального института, обеспечивающего **передачу** социально значимого профессионального и личностного **опыта**, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников



Модель наставничества «Наставники Югры: маршрут построен»

Реализуется по принципу:

организация системы наставничества -

это **инвестиция** в долгосрочное развитие учреждения дополнительного образования.

Цель: создание условий для обеспечения непрерывного профессионального роста и **профессионального самоопределения** педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

Задачи:

1. Сформировать открытое сообщество, где выстроены доверительные и партнерские отношения внутри образовательной организации.
2. Создать канал обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого участника проекта.
3. Предоставить каждому участнику проекта ресурсы и возможности для осознанного развития и развития компетенций для профессиональной и личной самореализации.



Инновационный характер Модели наставничества «Наставники Югры: маршрут построен»

Разработан механизм вовлечения в работу «компетентностных лидеров»

Трек наставника в проекте
«Педагогическая инвестиция»

Дискуссионные
площадки
«Педагогическая
инициатива»

Кейсы
«Персонализированная
программа»

Сообщество
«Компетентностный
лидер»

Диссеминация
профессионального
опыта

Методические
объединения



**Компетентностный
лидер-наставник**

- готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого
- обладающий опытом и навыками, необходимыми для мотивации и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

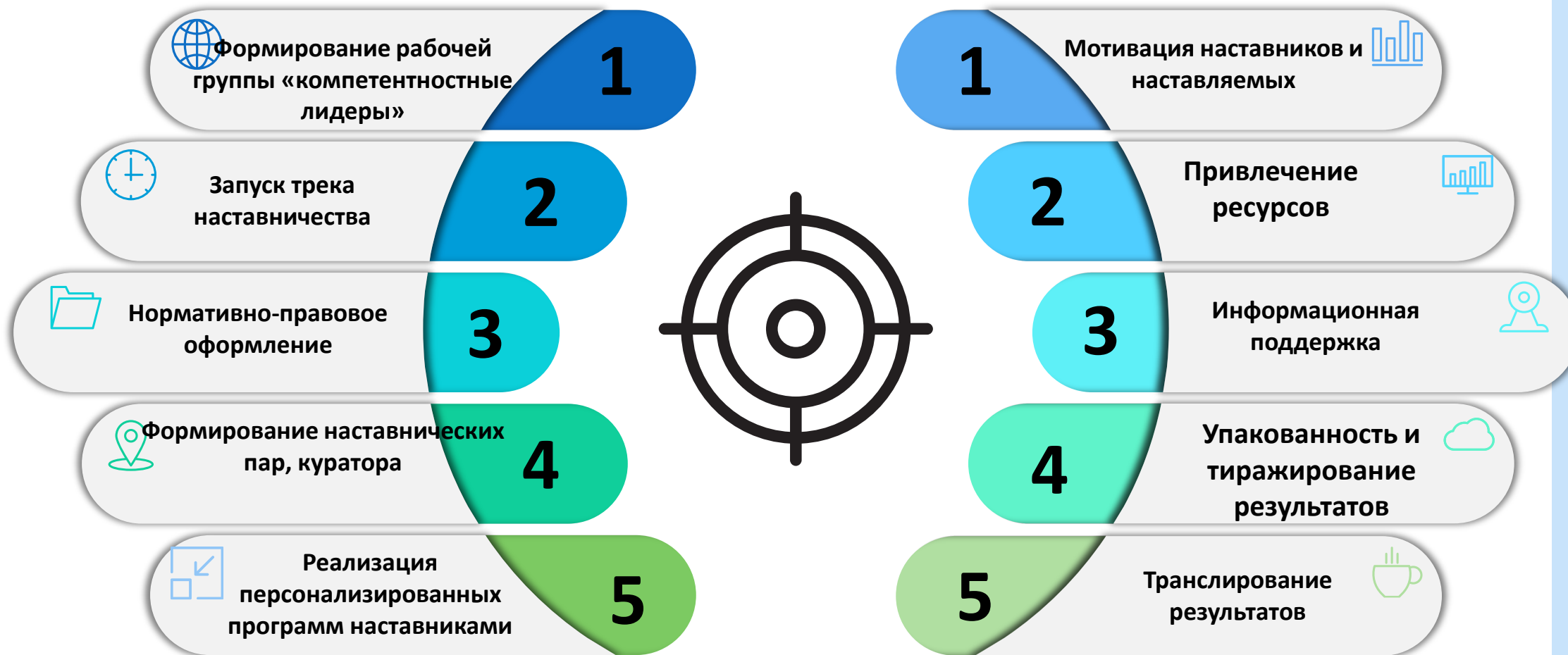




Контуры Модели наставничества «Наставники Югры: маршрут построен»

Внутренний

Внешний





Кадровые условия и ресурсы

На 2022-2023 учебный год в МБУ ДО «ЦДО «Поиск» создана база наставников – «компетентностных лидеров», которые обладают компетенциями, необходимыми для статуса «наставник»

№п /п	Должность	Основные компетенции наставника
1	Директор	-эмоциональный интеллект; -коммуникативная компетенция; -педагогический такт; -готовность к сотрудничеству и передавать свой уникальный профессиональный опыт -креативность, -способность решать нестандартные задачи.
2	Заместитель директора по УВР	Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.
3	Методист	Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (участник различных профессиональных конкурсов, автор публикаций, компетентный методист).
4	Педагог дополнительного образования художественной направленности	Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого–педагогических и коммуникативных проблем
5	Педагог дополнительного образования художественной направленности	Молодой, перспективный педагог, прошедший сам школу наставничества

Ссылка на официальный сайт МБУ ДО «ЦДО «Поиск», где размещена база наставников на 2022-2023 учебный год <http://poiskugansk.ru/storage/app/media/nastavniki/nastavnikov-na-2022-2023-uchebnyy-god.pdf>



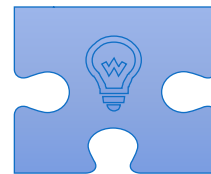
Организационно-педагогические, методические условия и ресурсы

1	Разработаны локально - нормативные акты	<u>Положение о наставничестве</u> -Приказ о наставничестве	http://poiskugansk.ru/nastavnichestvo
2	Сформированы наставнические пары	<u>-База наставников на 2022-2023уч.год</u> <u>База наставляемых на 2022-2023уч.год</u>	http://poiskugansk.ru/nastavnichestvo
3	Разработаны персонализированные программы	Персонализированные программы наставников	http://poiskugansk.ru/nastavnichestvo
4	Назначен куратор – ответственный за реализацией модели наставничества в МБУ ДО ЦДО «Поиск»	оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества	http://poiskugansk.ru/nastavnichestvo
5	Использование ресурсов регионального оператора мероприятий по внедрению и реализации новой системы наставничества – АУ ДПО ХМАО – Югры «Институт развития образования»		https://iro86.ru/index.php/component/k2/item/18428-nastavnichestvo-tsnppm

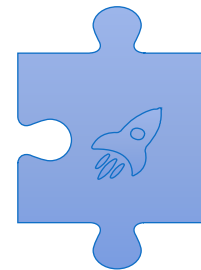
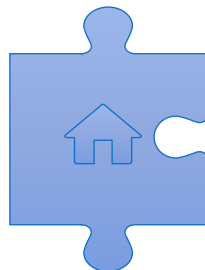


Материально-технические, финансово-экономические условия и ресурсы

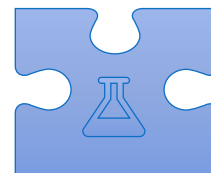
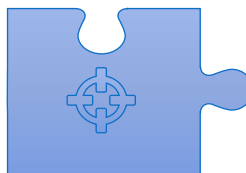
313 каб (конференц-зал) для проведения индивидуальных и групповых встреч наставников и наставляемых



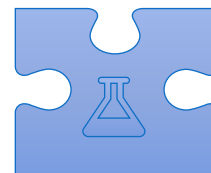
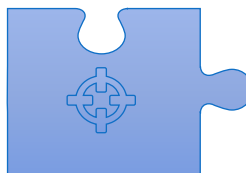
Мессенджер VIBER - чат-группа #НАСТАВНИЧЕСТВО наставников и наставляемых и куратора, где размещается вся текущая информация



широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi для проведения онлайн-встреч



др. материально-технические ресурсы





Реализации модели наставничества

«Наставники Югры: маршрут построен» предусматривает профессионально-личностные интересы «компетентных лидеров»

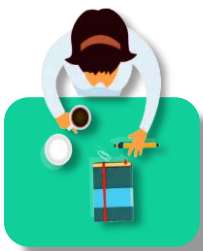




Уровень результативности модели наставничества

Критерии и показатели эффективности реализации модели

- Оценка степени эффективности работы по реализации проекта, сбор сведений о ходе проекта, осуществлении его этапов.
- Динамика адаптации и профессионального роста молодых педагогов и начинающих работать в учреждении педагогов определяется в процессе постоянного самоанализа, и анализа деятельности учреждения
- «Компетентностный лидер» разрабатывает персонализированную программу, включающую качественные показатели, перспективы развития наставляемого, результаты профессиональной диагностики.



Отслеживается результативность реализации Модели:

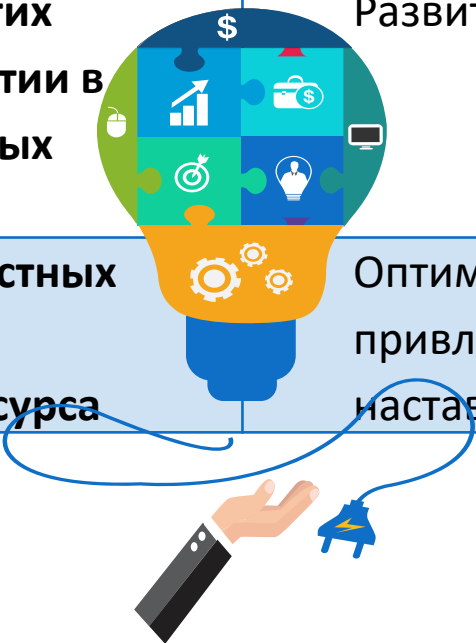
- количественные методы
 - уровень адаптации молодых педагогов не менее 60%
 - своевременное повышение квалификации не менее 100% педагогов
 - аттестация не менее 50% молодых педагогов на 1 кв. категорию
 - показатель стажа работы в организации.
- качественные методы
 - система мероприятий, обеспечивающих профессиональную поддержку педагогов
 - участие молодых педагогов учреждения в профессиональных конкурсах
 - активное включение молодых педагогов и начинающих работать в учреждении, во все мероприятия учреждения.



Уровень результативности модели наставничества

Прогноз возможных негативных последствий и способы их коррекции

Потенциальные риски	Меры преодоления
Отсутствие прогнозируемых конечных результатов реализации модели	Систематический мониторинг реализации модели, подбор новых механизмов реализации
Низкий уровень активности других педагогов учреждения при участии в мероприятиях , а также различных конкурсах, проектах и т.д.	Развитие системы мотивации педагогов
Перегруженность «компетентностных лидеров» и наставляемых, недостаточность временного ресурса	Оптимизация направлений деятельности привлеченных к реализации модели наставничества педагогов





Список литературы:

01

Нормативно-правовая база:

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

02

Приказ Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 25.03.2022 № 10-П-411 "О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры"

03

Интернет-ресурсы:

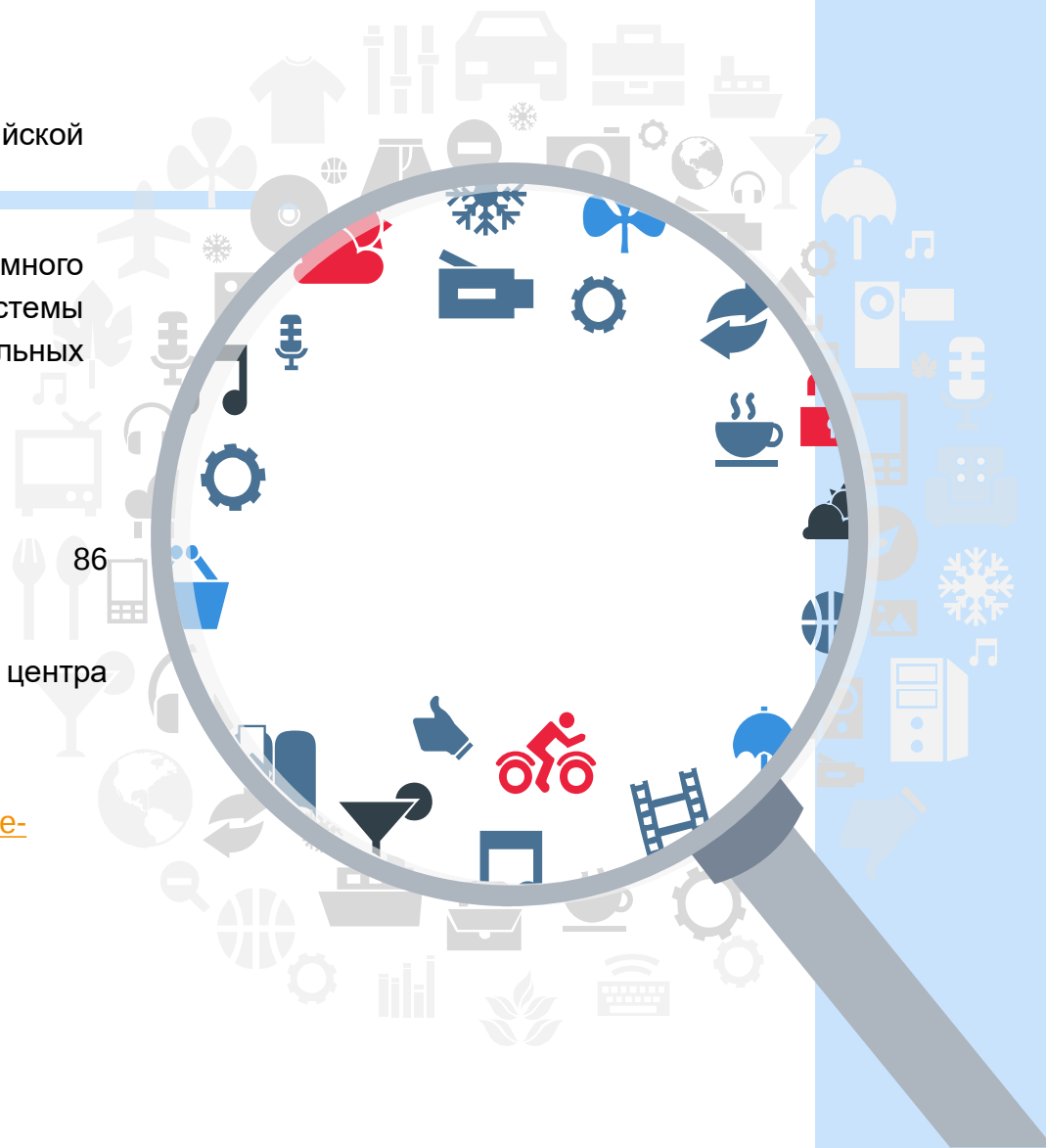
Официальный сайт Института развития образования 86
<https://iro86.ru/index.php/component/k2/item/18428-nastavnichestvo-tsnppm>

04

Национальный проект «Образование». Сайт национального ресурсного центра наставничества «Ментори» <https://mentori.ru/nacproekt-obrazovanie>

05

Разрыв поколений. Наставничество. Воспитание свободоспособности
<https://director.rosuchebnik.ru/article/razryv-pokoleniy-nastavnichestvo-vozpitanie-svobodospobnosti/>



Модель наставничества
«Наставники Югры: маршрут построен»
это инвестиция в долгосрочное развитие учреждения
дополнительного образования.

<http://poiskugansk.ru/nastavnichestvo>



#ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕОБРАЗОВАНИЕ
#2022-2023НАСТАВНИЧЕСТВО
#ПЕДАГОГИЧЕСКАЯИНВЕСТИЦИЯ_

