

---

# Модель наставничества «ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ИНВЕСТИЦИЯ»

---



**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

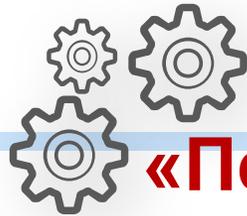


**Модель  
наставничества  
«Педагогическая  
инвестиция»**



**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 «Педагогическая инвестиция»**

### 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 «Педагогическая инвестиция»

Разработан механизм вовлечения в работу  
«компетентных лидеров»

Трек наставника в проекте  
«Педагогическая инвестиция»

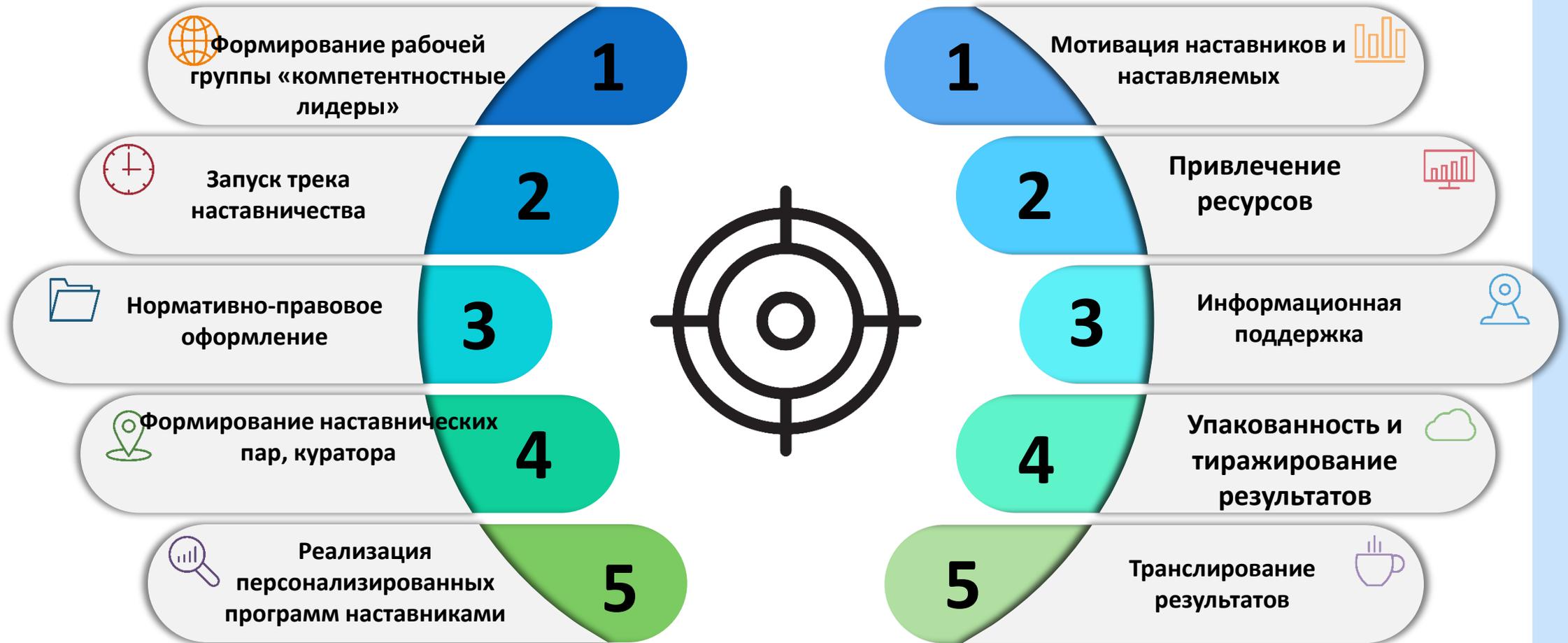




# Контуры Модели наставничества «Педагогическая инвестиция»

**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	<a href="#">Положение о наставничестве</a> <a href="#">-Приказ о аставничестве на 2022-2023 уч.год</a>	<a href="http://poiskugansk.ru/nastavnichestvo">http://poiskugansk.ru/nastavnichestvo</a>
2	Сформированы наставнические пары	<a href="#">-База наставников на 2022-2023уч.год</a> <a href="#">База наставляемых на 2022-2023уч.год</a>	<a href="http://poiskugansk.ru/nastavnichestvo">http://poiskugansk.ru/nastavnichestvo</a>
3	Разработаны персонализированные программы	Персонализированные программы наставников	<a href="http://poiskugansk.ru/nastavnichestvo">http://poiskugansk.ru/nastavnichestvo</a>
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	<a href="http://poiskugansk.ru/nastavnichestvo">http://poiskugansk.ru/nastavnichestvo</a>
5	Использование ресурсов регионального оператора мероприятий по внедрению и реализации новой системы наставничества – АУ ДПО ХМАО – Югры «Институт развития образования»		<a href="https://iro86.ru/index.php/component/k2/item/18428-nastavnichestvo-tsnppm">https://iro86.ru/index.php/component/k2/item/18428-nastavnichestvo-tsnppm</a>



## Материально-технические, финансово-экономические условия и ресурсы

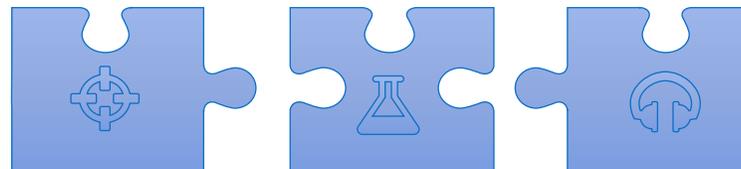
313 каб (конференц-зал) для проведения индивидуальных и групповых встреч наставников и наставляемых



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 «Педагогическая инициатива» предусматривает профессионально-личностные интересы «компетентных лидеров»



# Уровень результативности модели наставничества

## Критерии и показатели эффективности реализации модели

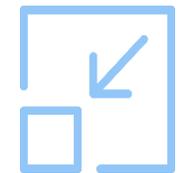
- Оценка степени эффективности работы по реализации проекта, сбор сведений о ходе проекта, осуществлении его этапов.
- Динамика адаптации и профессионального роста молодых педагогов и начинающих работать в учреждении педагогов определяется в процессе постоянного самоанализа, и анализа деятельности учреждения
- «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.

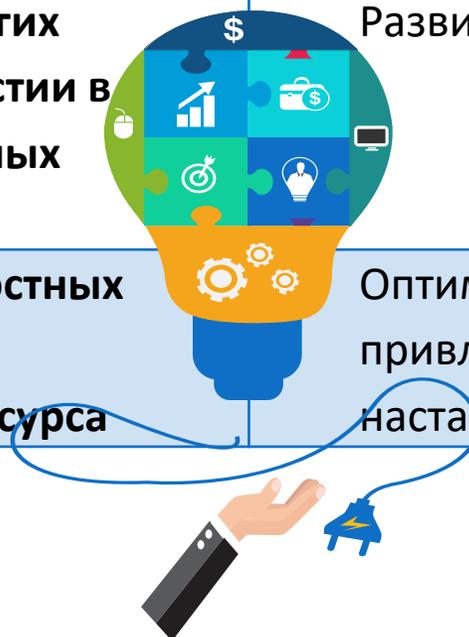




## Уровень результативности модели наставничества

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 «компетентных лидеров» и наставляемых, недостаточность временного ресурса	Оптимизация направлений деятельности привлеченных к реализации модели наставничества педагогов





# Модель наставничества «Педагогическая инвестиция»

это инвестиция в долгосрочное развитие учреждения  
дополнительного образования.

<http://poiskugansk.ru/nastavnichestvo>

#ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕОБРАЗОВАНИЕ  
#2022-2023НАСТАВНИЧЕСТВО  
#ПЕДАГОГИЧЕСКАЯИНВЕСТИЦИЯ\_

