Реализация целевой модели наставничества в МАОУ «СОШ № 9»

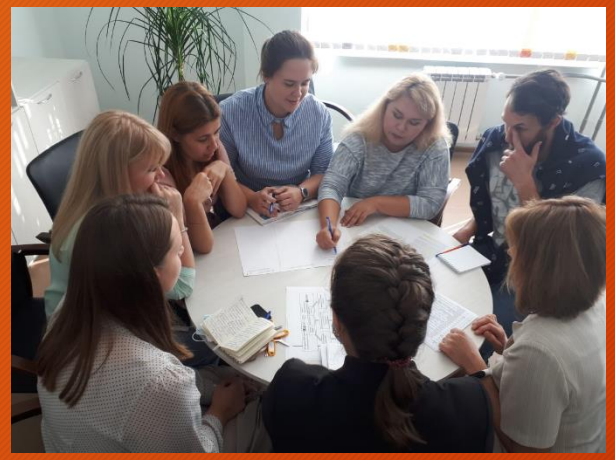


ГО Ревда

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 – старшеклассники (в рамках профориентации)
- Автономная некоммерческая организация Информационно-методический центр «Единая промышленная карта»- старшеклассники (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

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

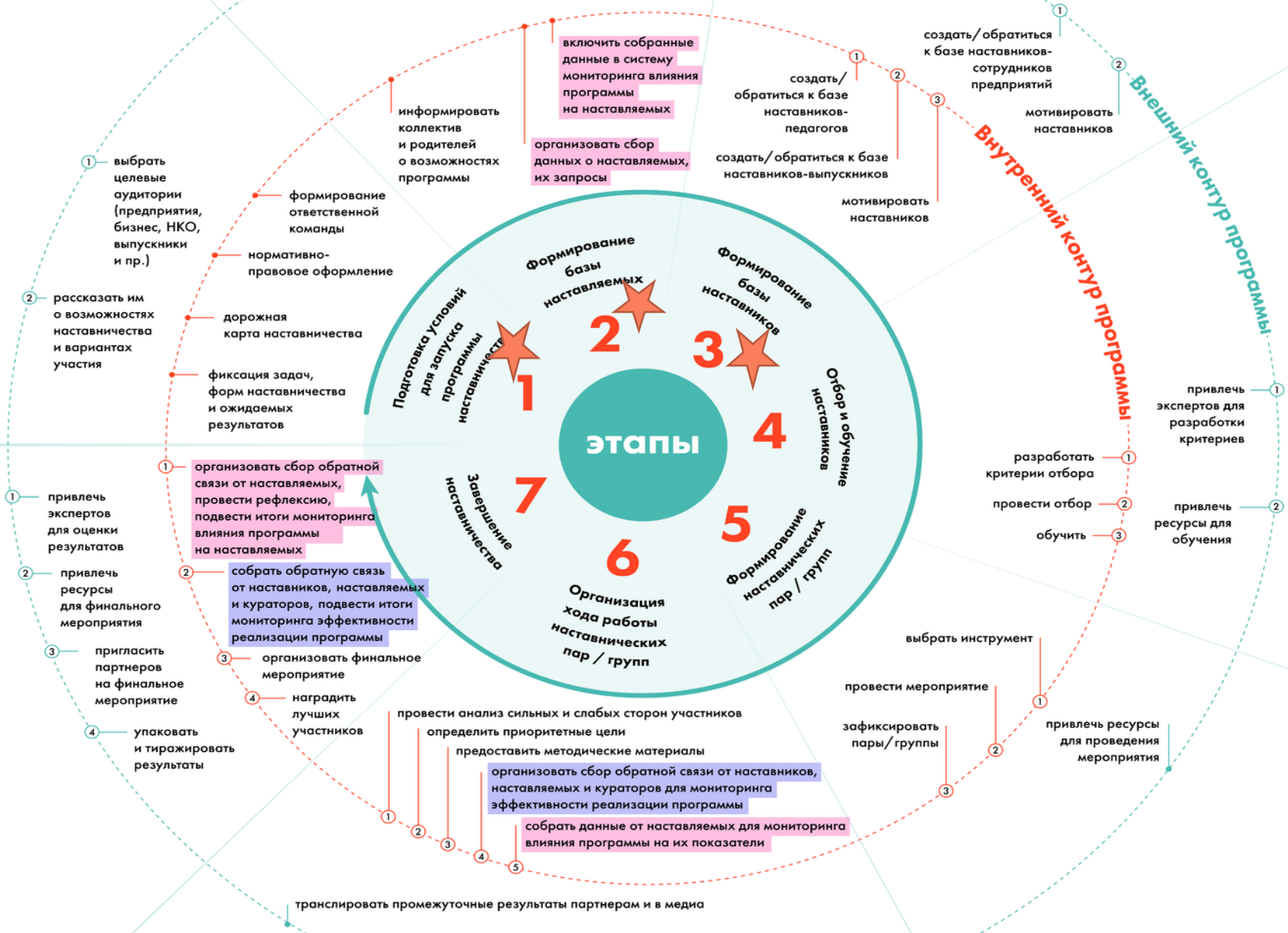
- ***реализации образовательной программы;***
- ***реализации Программы развития в части организации ранней профориентации обучающихся***
- ***внеурочной деятельности (через разные формы деятельности: работа в парах, групповая работа), через организацию волонтёрства, деятельности Дебат-клуба, «Школьного пресс-центра», волонтёрского 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 общественности
- Налаживание и закрепление партнерских и дружеских связей