

Всероссийская муниципальная премия «Служение»

Номинация: Институт наставничества для
будущего страны

Описание номинации: За внедрение и
реализацию целевой модели наставничества:
«наставник — наставляемый»

Название проекта: Наставничество: шаги к успеху.

Соискатель Премии: муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение «Партизанская средняя
общеобразовательная школа имени П. П. Петрова»

Регион: Красноярский край

Муниципалитет: Партизанский район, село Партизанское

Модель наставничества является ценным инструментом в образовательном процессе и имеет потенциал для создания позитивных изменений в жизни педагогов и обучающихся.

В МБОУ «Партизанская СОШ» в течение 2024 года реализовывались следующие **виды наставничества:**

- «Учитель-учитель»;
- «Учитель-обучающийся»;
- «Обучающийся-обучающийся»

Методология наставничества в МБОУ «Партизанская СОШ» включает в себя системный подход, основанный на различных принципах, процессах и методах, направленных на поддержку и развитие учеников.

Принципы наставничества:

- индивидуальный подход;
- системность;
- доверительное взаимодействие;
- ориентация на результат

Методы наставничества используемые в МБОУ «Партизанская СОШ»:

- - коучинг ;
- - моделирование;
- -поддержка и стимулирование;
- -обучение через практику.



Модель наставничества МБОУ «Партизанская СОШ»



Программа наставничества в МБОУ «Партизанская СОШ» существенно влияет как на профессиональный, так и на личностный рост ее участников. Наставники развивают свои педагогические и личностные качества, в то время как наставляемые получают поддержку, необходимую для их личностного роста.



Эффективность программы в значительной степени зависит от подготовленности наставников и готовности наставляемых воспринимать советы, получать обратную связь.

Профессиональный рост наставников:

- Развитие лидерских качеств
 - Углубление педагогических знаний
 - Профессиональная самооценка
 - Умение давать и принимать обратную связь
-



Учебный рост наставляемых (учеников):

- Повышение академической успеваемости
- Развитие учебных навыков
- Повышение мотивации

Личностный рост учеников:

- Уверенность в себе
- Развитие социальных навыков
- Развитие эмоционального интеллекта
- Переосмысление ценностей и жизненных целей



Успешные программы наставничества обычно зависят от поддержки на муниципальном уровне. В Партизанском районе есть заинтересованные лица, которые понимают значение наставничества, это способствует его популяризации.

На уровне муниципалитета разработан пакет нормативных документов, регулирующих наставничество, что положительно сказывается на внедрение модели наставничества в муниципалитете.

В Партизанском районе имеются средства финансирования программ наставничества, а также образовательных мероприятий для наставников и наставляемых, что способствует устойчивому развитию модели наставничества.

Педагоги МБОУ «Партизанская СОШ» принимают участие в конференциях, форумах, семинарах, вебинарах и т.д. где обсуждаются успешные практики наставничества.

В СМИ и на официальном сайте МБОУ «Партизанская СОШ» публикуются успешные практики наставничества, что в свою очередь вдохновляет педагогов принять участие в программе наставничества.

В настоящее время в нашей школе введена система поощрения наставников. Система материального и нематериального стимулирования и мотивирования.

Мы считаем, что стратегия по интеграции наставничества в культуру муниципальных служб на долгосрочную перспективу будет способствовать устойчивому развитию наставничества в Партизанском районе.

Качество взаимодействия между наставником и наставляемым является ключевым фактором в успешности программы наставничества.

Ключевые аспекты, влияющие на качество взаимодействия «Наставник-наставляемый»:

1. Регулярность и продолжительность встреч

В МБОУ «Партизанская СОШ» проводится минимум одна встреча в неделю. Регулярные встречи помогают поддерживать связь, обеспечивать обратную связь и отслеживать прогресс в развитии.

Время, отведенное на встречи, должно быть достаточным для углубленного обсуждения. Обычно продолжительность составляет от 30 минут до 1,5 часа в зависимости от темы обсуждения и потребностей наставляемого.

2. Учет личных целей, особенностей и потенциала наставляемого

• **Индивидуальный подход:** Наставник, в первую очередь, учитывает личные цели, интересы и способности наставляемого.

• **Разработка плана действий:** Создание индивидуального плана развития, учитывает сильные стороны и области для улучшения, помогает структурировать взаимодействие и направить усилия на достижение конкретных целей.

3. Степень установления эффективных коммуникаций

• **Открытость и доступность:** Эффективное взаимодействие основывается на открытости. Наставник всегда доступен для обсуждения любых вопросов и предоставления поддержки вне рамок формальных встреч.

• **Активное слушание:** Наставник практикует активное слушание, уделяя внимание не только словам, но и эмоциональным сигналам наставляемого. Это создает атмосферу доверия и безопасности, в которой наставляемый чувствует себя комфортно, делаясь своими мыслями и переживаниями.

Ключевые аспекты, влияющие на качество взаимодействия «Наставник-наставляемый»:

4. Взаимное доверие

- **Создание доверительных отношений:** Доверие между наставником и наставляемым формируется через последовательные действия, честность и прозрачность. Наставник демонстрирует заботу о благополучии наставляемого и стремится помочь ему в достижении успеха.

Обратная связь: Регулярная и конструктивная обратная связь играет важную роль в установлении доверительных отношений. Наставник должен критиковать и поддерживать, указывая на области для роста, но при этом делая это с уважением и пониманием.

5. Постоянное совершенствование взаимодействия

- **Оценка взаимодействия:** Регулярные обсуждения о том, как проходит процесс наставничества, помогают вносить изменения и улучшать качество взаимодействия. Данный этап включает в себя опросы или неформальные беседы о том, что работает, а что можно улучшить.
- **Гибкость:** Наставники нашей школы готовы адаптировать свой подход к наставляемому в зависимости от изменений в потребностях и целях наставляемого. Это может включать изменение формата встреч.

В МБОУ «Партизанская СОШ» разработано и утверждено Положение о наставничестве.

В п. 3.4. данного положения отмечено, что Наставники подбираются из наиболее подготовленных сотрудников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, способные и готовые делиться своим опытом, имеющих системное представление о своем участке работы и работе подразделения, преданных делу компании, поддерживающих ее стандарты и правила работы, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Наставником может быть специалист /профессионал из числа работников структурного подразделения, куда впервые назначен работник, замещающий должность не ниже должности обучаемого, обладающий высокими профессиональными качествами, имеющий необходимый опыт работы по замещаемой должности.



Форма наставничества «Учитель – ученик»:

Цель - успешное формирование у учеников младшей, средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Задачи:

1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Результат:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона обучающихся на уровнях начального общего, основного общего и среднего общего образования.
2. Численный рост кружков по интересам (дополнительное образования и занятия внеурочной деятельности), а также внеурочных мероприятий.
3. Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу.
4. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности на всех уровнях общего образования.
5. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем

Куратор создаёт базу наставников и наставляемых и работает с ней, организовывает обучение наставников и оценивает вовлеченность детей в различные формы наставничества, контролирует процедуры внедрения модели наставничества и реализацию программы наставничества, решает организационные вопросы, возникающие в процессе реализации модели. Дополнительно куратор мониторит реализацию программы и анализирует отзывы участников.

Куратор МБОУ «Партизанская СОШ» в вопросах наставничества руководствуется [распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145](#), [письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02](#) и региональными актами.



Мотивация наставников:

- Очень важно не только оценивать труд наставников, но и признавать его ценность. Особенно значимым это становится, когда мы говорим о наставничестве как системе, о формировании в компании «культуры наставничества».
-
- На первый взгляд, самый простой способ (он практикуется в некоторых компаниях) — премирование: выплата денежного вознаграждения за каждого подшефного (например, по окончании испытательного срока). Однако при такой практике есть риск, что наставники будут увеличивать количество своих подопечных, снижая качество работы с каждым из них. Для многих компаний, в силу сложившейся корпоративной культуры, подобный способ поощрения является неприемлемым.
 - Опосредованным способом материального поощрения наставников может быть включение соответствующих измеряемых показателей в систему ключевых показателей эффективности, выполнение которых, в свою очередь, влияет на размер заработной платы и/или бонуса. Но для компаний, специализирующихся на оказании профессиональных услуг, решающее значение все же имеет нематериальная мотивация:
 - внимание руководства к проблемам наставников;
 - публичное признание значимости работы наставников.

Наличие шаблонов даёт возможность образовательной организации масштабировать и тиражировать успешную практику наставничества.

Наставническая практика независима от конкретной личности ее разработчика и специфики образовательной организации, возможно успешное внедрение её во многих образовательных организациях различных систем образования.

Расширение масштабов проекта возможно за счет вовлечения в нее значительного количества наставников и наставляемых без падения качества и результативности наставнической деятельности, а также за счет внедрения разнообразных форм и видов наставничества.

Инновационность – практика направлена на достижение целей нацпроекта «Образование».

Важная составляющая программы заключается в том, что наставник и наставляемый взаимодействуют с межведомственными структурами: библиотеки, молодёжный центр «Импульс», спортивная школа, ПДН, Центр внешкольной работы. Являются участниками программы по профориентации «Юный горяк».



Институт наставничества в Партизанском районе
В районной администрации 25 декабря проводилось расширенное заседание комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав Партизанского района под председательством заместителя главы района по социальным вопросам, с участием

 КОМИССИЯ ПО ДЕЛАМ
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ
И ЗАЩИТЕ ИХ ПРАВ
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

БЛАГОДАРИТ

**БУТРАМЕНКО
ОЛЬГУ СТЕПАНОВНУ**

за активную жизненную позицию
и личный вклад в развитие наставничества
над несовершеннолетними в Красноярском крае,
решение задач по профилактике правонарушений
несовершеннолетних, защите их прав

Председатель комиссии  А.М. Медведев
Красноярск, 2024

Участники проекта:

Наставники- опытные учителя, имеющие награды и поощрения.

Наставляемые-обучающиеся состоящие на профилактическом учёте (ВШУ,ПДН, КДНиЗП, категория СОП).

В реализации проекта принимали участие 5 наставнических пар.

Результативность проекта:100% наставляемых сняты с профилактического учёта.

В рамках реализации проекта проведено от 120 до 140 мероприятий, в зависимости от реализуемой программы взаимодействия наставника и наставляемого. Каждое участие и активность наставляемого фиксируются наставником в дневнике наставника, это помогает скоординировать работу наставника и выстроить взаимоотношения с наставляемым.

ВИДЕО
