

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ

«Гимназия № 5 им. А.А.
Алиева города Кизилюрт»

Омарова Э.М.

«10» 02 2023 г.



**План отслеживания реализации целевой модели наставничества в
МБОУ «Гимназия № 5 им. А.А. Алиева города Кизилюрта»**

Этап	Описание	Ответственный	Частота выполнения этапа
Планирование и внедрение	Выпуск нормативно-правовых и методических документов, регламентирующих порядок наставничества в образовательной организации: – Приказ об организации наставничества; Положение о наставничестве (согласовывается педагогическим советом и утверждается приказом директора); – План работы (дорожная карта) по наставничеству в образовательной организации и т. д.	Директор Омарова Э.М.	При запуске наставничества в организации
Отбор наставников	Для отбора наставников необходимо: – разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых; – выбрать из школьной базы наставников, подходящих под эти критерии; – провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности; – сформировать базу отобранных наставников.	Директор Омарова Э.М.	По мере появления новых сотрудников
Подготовка наставников	Для подготовки наставников необходимо: – провести актуализацию наставнической деятельности; – провести обучающие мероприятия,	Директор Омарова Э.М., зам. директора по УВР Шахамирова –	Перед проведением стажировки или мероприятия

	<p>подчеркивающие значимость роли наставников в организации.</p> <p>Рекомендация:</p> <p>Участие в вебинарах, семинарах и иных мероприятиях, организованных муниципальной методической службой, ЦНППМ ДИРО.</p>	<p>куратор ЦМН, Мусалимова М.Х., зам. директора по УВР</p>	
Обучение	<p>Для взаимообучения по схеме «наставник – наставляемый» необходимы:</p> <p>– непосредственная работа наставника с наставляемым; взаимообмен опытом, знаниями, навыками.</p> <p>Рекомендация: знакомство с лучшими методическими материалами по наставничеству педагогов РД во вкладке «Наставничество» на сайте ЦНППМ ДИРО</p>	<p>Наставник Наставляемый</p>	<p>Согласно плану наставничества</p>
Оценка результата изменения процедуры наставничества, поощрение лучших наставников	<p>Для оценки результатов деятельности необходимы:</p> <p>– прохождение выходного анкетирования по проделанной работе; – оформление отчетной документации; – работа с отзывами; – размещение информации на сайте ОО; – издание приказов по итогам деятельности.</p>	<p>Наставник Наставляемый</p>	<p>По завершении стажировки или мероприятия</p>
	<p>Пересмотр существующего процесса с целью его усовершенствования на основе анализа обратной связи наставников и наставляемого, а также с учетом лучших практик по укреплению системы сохранения и передачи знаний.</p>	<p>Директор Омарова Э.М.</p>	<p>В конце года</p>
	<p>Подведение итогов:</p> <p>– проведение итоговой конференции в организации; – издание сборника с материалами</p>	<p>Директор Омарова Э.М., куратор ЦМН Шахамирова</p>	

	<p>мероприятий (можно в электронном формате);</p> <ul style="list-style-type: none"> – презентация методической базы наставников организации; – поощрение лучших наставников школы на уровне организации; – представление лучших практик от наставников на муниципальном и республиканском уровнях. <p>Рекомендации:</p> <ul style="list-style-type: none"> – участие в конкурсах «Наставничество: территория новых возможностей»; – участие в конференции «Наставничество: от теории к практике»; – участие в иных публичных мероприятиях. 	Г.А.	
--	---	------	--

Основные модели наставничества, реализуемые в МБОУ «Гимназия № 5 им. А.А. Алиева в 2022/2023 учебном году:

Модель наставничества	Определение	Преимущества
Традиционное наставничество (<i>One-on-One Mentoring</i> – «один на один»)	Наставник, как правило, успешный и опытный профессионал, работает с менее опытным коллегой для улучшения результатов работы, карьерного роста и налаживания профессиональных связей	<ul style="list-style-type: none"> – В центре внимания – профессиональное развитие наставляемого. – Наставник передает свой опыт и знания, правила и традиции отношений в организации, дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха. – Наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию. – Наставляемый легче и быстрее осваивает новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции.
Партнерское наставничество: «равный – равному» (<i>Peer-to-peer Mentoring</i>)	Наставником является сотрудник, равный по уровню наставляемому, но с опытом работы в предметной области,	<ul style="list-style-type: none"> – Наставник помогает партнеру в улучшении выполнения работы, выстраивании профессиональных отношений и повышении личной удовлетворенности работой. – Эффективный наставник слушает,

	которым партнер не обладает	<p>собирает информацию, обеспечивает честную и конструктивную обратную связь, создает видение перемен и мотивирует наставляемого к действиям.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Наставник помогает партнеру отслеживать прогресс в достижении конкретных карьерных целей.
Групповое наставничество (Group Mentoring)	Связь нескольких лиц с более опытными коллегами («Круги наставничества»)	<ul style="list-style-type: none"> – Группа наставников советует подопечным, как действовать для достижения своих целей, устранить профессиональные проблемы и решить проблемы в работе, помогает ориентироваться в организационной политике и предоставляет рекомендации для выдвижения инновационных идей.
Флэш-наставничество (Flash Mentoring)	Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения	<ul style="list-style-type: none"> – Помогает наставляемым учиться, обращаясь за помощью к более опытному коллеге. – Flash-наставники обычно предоставляют ценные знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале. – Темы для флэш-наставничества широки, начиная от обсуждения карьерных целей, конкретных советов, рекомендации дополнительных образовательных ресурсов или привлечения отдельных экспертов.
Скоростное наставничество (Speed Mentoring)	Обеспечивает место встречи для участников, чтобы помочь построить отношения равного наставничества	<ul style="list-style-type: none"> – Скоростное наставничество способствует развитию отношений наставничества, предоставляя площадку для знакомства нескольких сотрудников. – Это многоуровневый подход к организации сети профессионалов и построению отношений, который помогает участникам быстро определить людей с общими целями и взаимными интересами.
Реверсивное наставничество (Reverse Mentoring)	Профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.	<ul style="list-style-type: none"> – Помимо общих преимуществ, реверсивное наставничество помогает установить взаимопонимание между разными поколениями сотрудников. Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные,

		возрастные и коммуникативные особенности друг друга.
Виртуальное наставничество (Virtual Mentoring)	Советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн	<ul style="list-style-type: none"> - Сотрудник самостоятельно обращается к наставнику за советом или ресурсами, когда это требуется. - Этот вид наставничества может включать в себя несколько наставников, находящихся за пределами организации и внешних сетей. - Виртуальное наставничество обеспечивает поддержку результатов и передачу неформализованных знаний.