

**ИТОГИ**  
**реализации наставничества молодого педагога Лимоновой Д.С.**  
**ГБОУ ООШ с. Спиридоновка**

Проект «Внедрение целевой модели наставничества в школе» разработан в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» национального проекта "Образование".

***Цель проекта:***

Целью внедрения наставничества в школе является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогов ГБОУ ООШ с. Спиридоновка

**В ходе реализации проекта предполагалось:**

- изучение эффективного использования форм наставничества как образовательной технологии в образовательной среде гимназии;
- развитие сети наставников в педагогическом сообществе;
- распространение лучших наставнических практик;
- помощь в адаптации и закреплении молодых специалистов на рабочих местах.

В ходе реализации мероприятий программы Наставничества поставлены следующие актуальные задачи:

- 1) формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей у наставляемых.
- 2) формирование системы сетевого сотрудничества, создание и апробация сетевых форм сотрудничества с привлечением опыта других организаций

**2. Участники наставничества.**

**Наставляемый** – молодой специалист

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками.

Функции наставника могут выполняться педагогом-организатором, школьным психологом, учителем, классным руководителем, педагогом, обучающимся.

**3. Реализация целевой модели наставничества.**

Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматривается форма наставничества:

«Учитель – учитель».

### **Основные формы работы**

Основными формами работы были индивидуальные: консультирование, планирование, наблюдение и совместный анализ уроков и мероприятий, совместное проектирование, совместная разработка методических материалов и изучение нормативных документов, неформальные встречи, рефлексия деятельности.

К групповым формам работы отнесены: подготовка и реализация группового проекта, проведение семинаров, групповые консультации, проведение профориентационной работы с наставляемыми, встречи в рамках Школы молодого педагога.

Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый.

- Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
- Регулярные встречи наставника и наставляемого.

Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи – планировании.

По вовлечению в различные формы сопровождения и наставничества в течение **2020-2021 г.г достигнуты следующие промежуточные результаты:**

### **Сформирована нормативно-правовая база наставничества:**

1. Утверждена Дорожная карта реализации целевой модели наставничества ГБОУ ООШ с. Спиридоновка Приказ «О внедрении целевой модели наставничества»;
2. Реализуются следующие формы наставничества в ГБОУ ООШ с. Спиридоновка: «Учитель –учитель»;

3. Утверждено Положение о целевой модели наставничества ГБОУ ООШ с. Спиридоновка Приказ «Об утверждении локальных нормативных актов по реализации целевой модели наставничества в ГБОУ ООШ с. Спиридоновка
4. Утверждена и реализуется Программа ГБОУ ООШ с. Спиридоновка на 2021-2024г.г.
5. Создан банк данных педагогов, наставников-тьюторов из числа педагогических работников ГБОУ ООШ с. Спиридоновка
6. Реализуются мероприятия по внедрению целевой модели наставничества в
7. **Показатели оценки эффективности наставничества**

Эффективность наставнической деятельности прослеживается через следующие показатели:

- количество наставников-педагогов  
динамика результативности участия в конкурсных мероприятиях

#### **РИСКИ И ЗАТРУДНЕНИЯ:**

- короткие сроки подготовки наставников, сложности при самостоятельном планировании и оценке ими своей деятельности;
- возможный сдвиг сроков исполнения ключевых мероприятий программы наставничества из-за пандемии;
- низкий уровень заинтересованности работодателей в разработке программ наставничества;
- формальное отношение наставника, отсутствие материальных стимулов и др.