

# Планирование результатов реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников





# Результативность внедрения системы наставничества педагогических работников в системе общего образования

- ❑ Созданы соответствующие **условия** (нормативные правовые, управленческие, кадровые, финансово-экономические, организационно-педагогические, учебно-методические), а также **структуры** внутреннего и внешнего контуров, обеспечено развитие процессов, необходимых для внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников
- ❑ Превращение наставничества педагогических работников в **широкое социально-профессиональное явление**
- ❑ Превращение наставничества в важный **фактор профессионального развития** педагогов
- ❑ Использование всего многообразия **форм, типов, видов** наставничества, способов и методов реализации наставнических программ
- ❑ Сформированность системы наставничества в **сетевых формах**
- ❑ Разработка **мониторинговых, аналитических и оценочных процедур** внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников
- ❑ Обеспечение тесного, многофункционального и органичного **взаимодействия структур** наставничества на всех уровнях управления образованием
- ❑ Влияние системы наставничества на **качество образования**



## Инновационные стратегии наставничества

- ❑ Использование **новых методологических оснований** и технологий (андрагогика, хьютагогика, парагогика, форсайт-сессии, мастер-майнд, «теневые» технологии и т.д.)
- ❑ Использование различных **типов, форм и видов наставничества**, которое предполагает максимальный учет всех обстоятельств и характеристик профессиональной деятельности, личностных особенностей и конкретных жизненных ситуаций участников наставнических программ «под запрос»
- ❑ Привлечение молодых педагогов к выполнению роли наставника по отношению к более опытным педагогам (**реверсивное наставничество**)
- ❑ **Персонализированное наставничество**, которое предполагает работу по индивидуальным образовательным маршрутам наставляемых и наставников, персонализированным программам наставничества
- ❑ Развитие **цифровой образовательной среды** и **сетевого партнерства** в виртуальном пространстве
- ❑ **Тьюторство**, направленное на устранение профессиональных затруднений и дефицитов у значительного количества педагогов



## Эффективность наставнической деятельности

Эффективность наставнической деятельности подразумевает **сопоставление** достигнутых **результатов** с **затратами**, произведенными для их получения. Под затратами, как правило, понимаются привлекаемые ресурсы, которые были использованы для получения конкретных результатов. Это кадровые, организационные, материально-технические, финансово-экономические, психолого-педагогические, временные, интеллектуальные, информационные и другие ресурсы.





## Критерии эффективности наставнической деятельности

Главные критерии эффективности – превышение полученного эффекта от применения инновации над затратами на ее разработку и внедрение, а также превышение результата от введения инновации над результатами, которые получали традиционным способом или при помощи других инноваций. Эффективным считается также такое нововведение, при котором подобный эффект нельзя получить, используя иные известные способы. Показателями данных критериев является сопоставление конкретных полученных эффектов и конкретных затрат на их получение.





# Социальные эффекты от внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников

- ❑ Учтены и согласованы интересы участников наставнических программ и самой организации, решены вопросы, связанные со стимулированием, мотивированием и обучением наставников, сняты элементы конфликтности в педколлективе
- ❑ Укрепление образовательной организацией лидерских позиций в региональной системе образования как эффективной точки роста и социокультурного центра
- ❑ Сократилось время на адаптацию молодых и прибывших педагогов в новой для них профессиональной среде, снизилась текучесть кадров, что способствует стабильности работы организации
- ❑ Организация получила опыт экспертной и аналитической деятельности, создания диагностических средств оценки эффективности наставничества, что способствует росту ее самостоятельности
- ❑ Администрация образовательной организации существенно повысила уровень управленческих компетенций
- ❑ Педагоги образовательной организации оценили по достоинству общение в цифровой образовательной среде
- ❑ Несколько ослабла острота проблемы профессионального выгорания педагогов старших возрастов, которые смогли найти себя в экспертной деятельности и в обучении наставников

