

МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

**Н(ч)ЭОУ «Гимназия им.
В.В. Давыдова»**

Е.В. Сибгатуллина
Э.М. Деняпкина

Задачи Гимназии

- Создание детско-взрослых проектных команд.
- Развитие компетенций ведения проектной деятельности.
- Реализация задуманных детско-взрослых проектов.

Наращиваем следующие компетенции

- - умение работать с проблемным полем проекта;
- - видение целевой аудитории (чью проблему решает проект);
- - развитие навыков командной работы в детско-взрослом проекте;
- - выстраивание взаимодействия с экспертами;
- - способность к созданию новых проектных решений и выбору наиболее подходящих;
- - создание продукта проектной деятельности и введение его в пользование целевой аудиторией.

Роль наставника

КОУЧ = НАСТАВНИК \neq ЭКСПЕРТ

- Изучает тексты по организации детско-взрослой проектной деятельности НТИ, «Кружковое движение» (А.А. Андрюшков, А.И. Федосеев, А.А. Устиловская и др.)
- На основе этих текстов задаёт вопросы по организации проектной деятельности.
- Помогает наставляемому выходить на новые уровни осознанности по организации детско-взрослой проектной деятельности.

Формирование пар наставник - наставляемый

- Список наставников формируется командой администрации школы.
- Пары, наставник и наставляемый формируются с учётом выбора наставляемого (проводится ранжирование списка наставников и выбирается наиболее предпочитаемый наставник).
- Наставляемые – педагоги, организовавшие проектные команды в Школьной Академии наук.

Локальные акты

В Положении о наставничестве характерными для нашей модели являются следующие пункты:

Организационные основы наставничества.

- Кандидатуры наставников утверждаются на административном совете.
- Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого, за которым он будет закреплен.
- Наставник должен обладать следующими компетенциями: «Активное слушание», умение задавать «сильные» вопросы, умение выводить собеседника в рефлексивную позицию, умение видеть и способствовать раскрытию потенциала наставляемого.
- Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач наставляемого в период наставничества. Оценка производится на промежуточном (проектные сессии) и итоговом контроле (защита проектов).

Мотивация наставников

- Организация обучения наставников новым передовым технологиям в образовании у признанных мастеров в России и за рубежом.
- Материальные поощрения из фонда оплаты труда за качественное выполнение приоритетных задач гимназии.
- Продвижение в получении ведомственных наград.

Система обучения наставников

1. Проведение семинаров по текстам об организации проектной деятельности авторов НТИ «Кружковое движение».
2. Совещания по разбору трудных ситуаций, возникающих в работе пар.
3. Вебинары, организованные Академией менеджмента.

Первые результаты совместной работы

В гимназии работают 10 детско-взрослых проектных групп.

№	Название проекта	Предполагаемый продукт	Сроки создания продукта
1.	Акселератор профессионального самоопределения	Скетчбук «Акселератор профессионального самоопределения»	Апрель 2020 г.
2.	Интуиция	Презентация, буклет «Новые знания об интуиции»	Май 2020
3.	Диалог поколений	Брошюра для школ по развитию диалога между поколениями	Май 2020
4.	Ветроэлектромобиль	Чертёж, модель виндротора	Май 2020
5.	Механизм автопроветривания помещения	Механизм защёлки	Май 2020

Первые результаты совместной работы

№	Название проекта	Предполагаемый продукт	Сроки создания продукта
6.	Приложение для организации самоподготовки школьников на разных предметах	Программа, адаптированная на школьных компьютерах	Май 2020
7.	Пособие по математике для подготовки к ОГЭ	Рабочая тетрадь для подготовки к ОГЭ	Май 2020
8.	Формирование положительного образа «русского мира» за рубежом	Короткометражный фильм для партнёрской школы в Германии	Май 2020
9.	Тайны Набережных Челнов «Медеплавильный завод»	Информационная брошюра	Май 2020
10.	Тайны Набережных Челнов «Территория затопления»	Информационная брошюра	Май 2020

Трудности в работе наставников с наставляемыми

- Отсутствие у наставляемого личного интереса к теме детско-взрослого проекта.
- Низкий уровень мотивации некоторых наставляемых к освоению новых технологий.
- Загруженность некоторых наставляемых другими видами деятельности, наличие других приоритетных задач.
- Уровень специальных педагогических компетенций некоторых наставляемых низкий для осуществления проектной деятельности (трудности в организации коллективной работы в команде, сложности в постановке педагогических задач на участников проекта и пр.)

Предложения по преодолению трудностей

1. Отбор наставляемых с личной мотивацией на ведение детско-взрослых проектов.
2. Проведение тренингов и семинаров для наставляемых по освоению технологий модерации, фасилитации, организации командной работы с детьми.
3. Введение системы поощрения для наставляемых, демонстрирующих успехи в организации детско-взрослой проектной деятельности.
4. Разработка и принятие критериев эффективности организации детско-взрослой проектной деятельности.