

# Аналитическая справка о комплексной управленческой технологии «НЕО-наставничество: модель реверсивного наставничества в педагогическом коллективе»

## 1. Введение

**Технология:** «НЕО-наставничество» — управленческая модель реверсивного наставничества, направленная на формирование профессиональной культуры и ускоренную адаптацию педагогического коллектива через взаимный обмен компетенциями.

**Цель технологии:** Создание самообучающейся среды в образовательной организации, где каждый педагог одновременно является наставником и наставляемым, что способствует повышению эффективности управления, росту качества образования и укреплению корпоративной культуры.

## 2. Актуальность и управленческая значимость

- **Проблема:** Вновь созданные или реорганизуемые образовательные организации сталкиваются с дефицитом управленческих механизмов для быстрого сплочения коллектива и нивелирования профессиональных дефицитов сотрудников.

- **Решение:** Технология предлагает системный подход к управлению человеческими ресурсами, заменяя традиционную иерархическую модель наставничества на сетевую, что позволяет гибко реагировать на вызовы современного образования (цифровизация, обновление ФГОС, инклюзия).

## 3. Описание управленческой технологии

### 3.1. Ключевые компоненты технологии

#### 1. Диагностический модуль:

- Анкеты и собеседования для выявления профессиональных дефицитов и компетенций педагогов.

- Картирование зон развития коллектива.

#### 2. Организационно-нормативный модуль:

- Приказы, программы, дорожные карты.

- Регламенты формирования наставнических пар/групп.

#### 3. Методический модуль:

- Банк методов реверсивного наставничества: кейс-обучение, сторителлинг, тренинги, взаимопосещение уроков, совместные проекты.

#### 4. Мониторингово-аналитический модуль:

- Трекеры наставника, система рефлексии, оценка удовлетворенности участников.

- Анализ образовательных результатов и динамики профессионального роста.

### 3.2. Этапы реализации технологии

#### 1. Адаптационный этап:

- Диагностика потребностей коллектива.

- Разработка нормативной базы.

## 2. Практический этап:

- Реализация методов наставничества.
- Проведение мероприятий (тренинги, деловые игры).

## 3. Рефлексивный этап:

- Анализ взаимодействия.
- Корректировка индивидуальных траекторий.

## 4. Аналитический этап:

- Оценка impacta на образовательные результаты и корпоративную культуру.

---

## 4. Управленческие эффекты технологии

### 4.1. Для образовательной организации:

- **Повышение эффективности управления:**

- Рост укомплектованности штатов до 100%.
- Увеличение доли аттестованных педагогов (с 55.84% до 60%).

- **Развитие корпоративной культуры:**

- Рост вовлеченности педагогов в наставничество (с 10% до 75%).
- Увеличение участия в общешкольных мероприятиях (с 6% до 55%).

### 4.2. Для педагогического коллектива:

- **Профессиональный рост:**

- Развитие цифровых и методических компетенций.
- Преодоление изоляции и формирование коллаборативной среды.

- **Психологическая поддержка:**

- Снижение уровня стресса и эмоционального выгорания.

### 4.3. Для обучающихся:

- **Повышение качества образования:**

- Рост мотивации к изучению предметов (увеличение выборов на ОГЭ по химии, физике, биологии).

- **Индивидуализация обучения:**

- Разработка персонифицированных программ для детей с ОВЗ.

---

## 5. Риски и управленческие механизмы их

### Риск

### Управленческое решение

Сопротивление  
коллектива

Поэтапное внедрение, вовлечение лидеров  
мнений, разъяснение личных запросов

Формализация  
процесса

Акцент на практико-ориентированные  
формы работы, регулярная рефлексия

Дефицит ресурсов  
(время, кадры)

Интеграция в индивидуальные планы  
работы, привлечение внешних экспертов

## Риск

Необъективная  
диагностика

## Управленческое решение

Использование апробированного  
инструментария, сочетание количественных и  
качественных методов

---

### 6. Условия тиражируемости технологии

- **Организационно-правовые:** Наличие приказов, программ, дорожных карт.
  - **Кадровые:** Педагоги с мотивацией к профессиональному развитию.
  - **Материально-технические:** Стандартное оснащение образовательной организации.
  - **Психолого-педагогические:** Сопровождение процесса школьным психологом.
- 

### 7. Заключение

Технология «НЕО-наставничество» является эффективным управленческим инструментом для решения задач развития человеческого капитала в образовательной организации. Она позволяет трансформировать педагогический коллектив в самообучающуюся систему, способную гибко адаптироваться к изменениям в образовательной среде. Результаты апробации подтверждают ее эффективность и готовность к тиражированию в других образовательных организациях.

**Рекомендация:** Внедрение технологии целесообразно в вновь созданных, реорганизуемых или испытывающих кадровые трудности образовательных организациях.