



ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Формы наставничества

Целевые модели



Соловьева Мария Федоровна
доцент кафедры управления в образовании
КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области»



Форма наставничества - это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической **пары или группы, участники** которой находятся **в определенной ролевой ситуации**, определяемой их основной деятельностью и позицией

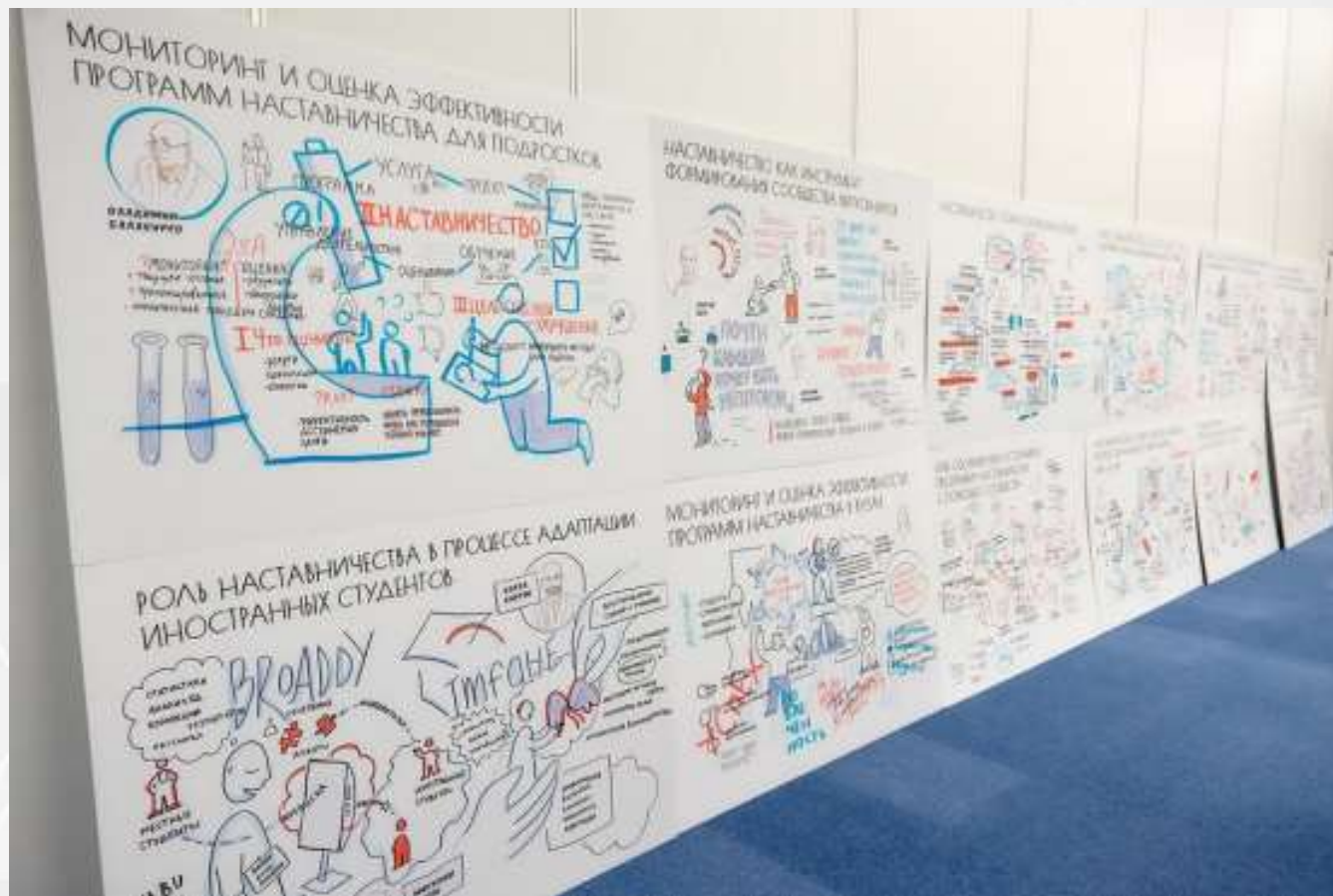
в возрасте от 10 до 19 лет



Новые роли?!



ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ



- Тьютор
- Фасилитатор
- Наставник
- Коуч
- Медиатор





Наставничество

это добровольное, безвозмездное взаимодействие опытного состоявшегося человека (наставника) с начинающим или менее опытным (наставляемый), предполагающее передачу навыков, знаний и опыта наставника





Поэтому наставничество...

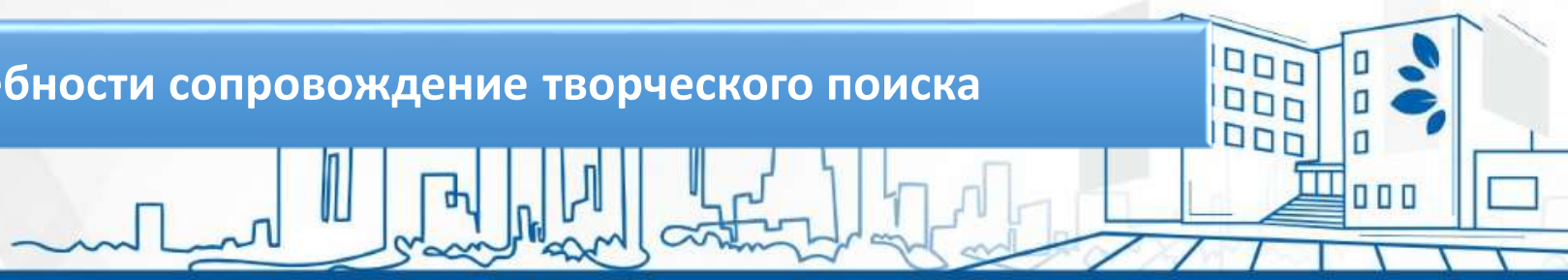
процесс, в котором лица, сообщества или организации приобретают большее влияние на свою жизнь

для укрепления личности

чтобы помогать экспериментировать и усиливать результаты(достижения)

чтобы не понимать собственные наблюдения как достоверность

ориентированно на потребности сопровождение творческого поиска





01



УЧЕНИК-
УЧЕНИК

02



УЧИТЕЛЬ-
УЧИТЕЛЬ

03



СТУДЕНТ-
УЧЕНИК

04

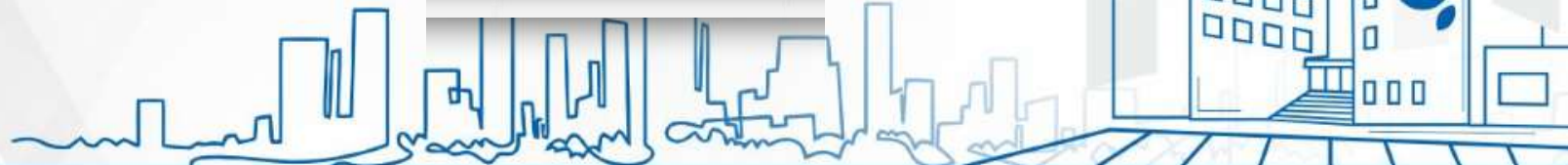


РАБОТОДАТЕЛЬ-
СТУДЕНТ

05



РАБОТОДАТЕЛЬ-
УЧЕНИК





ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ



Наставничество
«педагог-педагог»
как актуальная форма повышения
квалификации педагогических работников

Андреева Елена Юрьевна, старший методист



«Расскажи – покажи – сделай»



ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Н
а
с
т
а
в
н
и
к

Педагогический коллектив

Коллективные формы

Индивидуальные
формы

МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ

Групповые формы

Нетрадиционные
формы

М
е
т
о
д
и
ч
е
с
к
а





Области применения

Область применения в рамках образовательной программы

Взаимодействие в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности

Возможна интеграция в классные часы, курс предметов, связанных с деятельностью организации наставника, совместное участие в конкурсах, выполнение проектных работ, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное, студенческое и предпринимательское сообщества.

В общеобразовательных организациях:

проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки.

В профессиональных образовательных организациях:

проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.





Роль наставника в отношениях

С **одаренными** детьми: тьютор, фасилитатор, ментор, руководитель.

С **командами**, проектными/рабочими **группами**: тьютор, координатор, модератор.

С **молодыми специалистами**: куратор, помощник, эксперт.





Ученик-ученик (студент-студент)

Это взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации.

Целью такой формы наставничества является **разносторонняя поддержка** обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями **либо временная помощь** в адаптации к новым условиям обучения. Развитие потенциала, метакомпетенций...

Результат правильной организации работы наставников - **высокий уровень включенности** наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации...





Ученик-ученик (студент-студент)

Результат

- **повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона** внутри класса (группы) и образовательной организации;
- **численный рост посещаемости творческих** кружков, объединений, спортивных секций;
- **количественный и качественный рост** успешно реализованных образовательных и **творческих проектов**;
- **снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах**;
- **снижение числа жалоб от родителей и педагогов**, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.
- взаимодействие "**успевающий - неуспевающий**", классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие "**лидер - пассивный**", психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских **навыков**;
- взаимодействие "**равный - равному**", в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, **совместная работа над проектом**.
- **ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ:** внеурочная деятельность, проектная деятельность, клубы, волонтерство



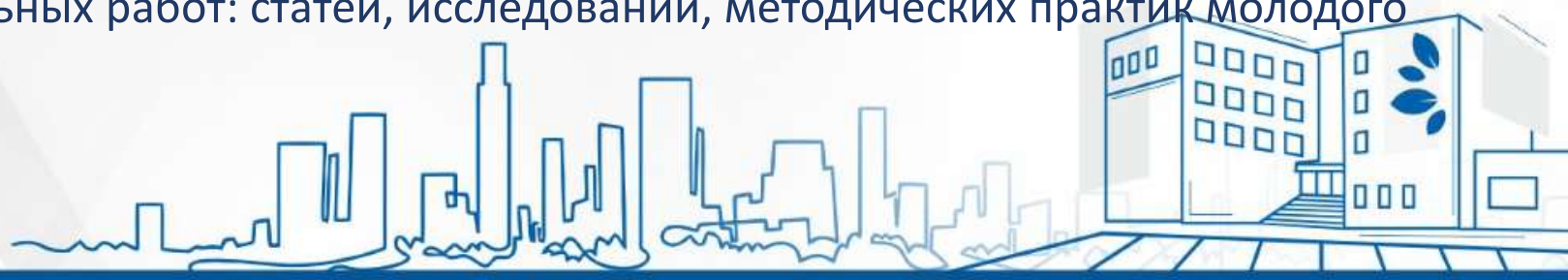
Учитель - учитель

Взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цель - успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня

Результат

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации)
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах)
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста



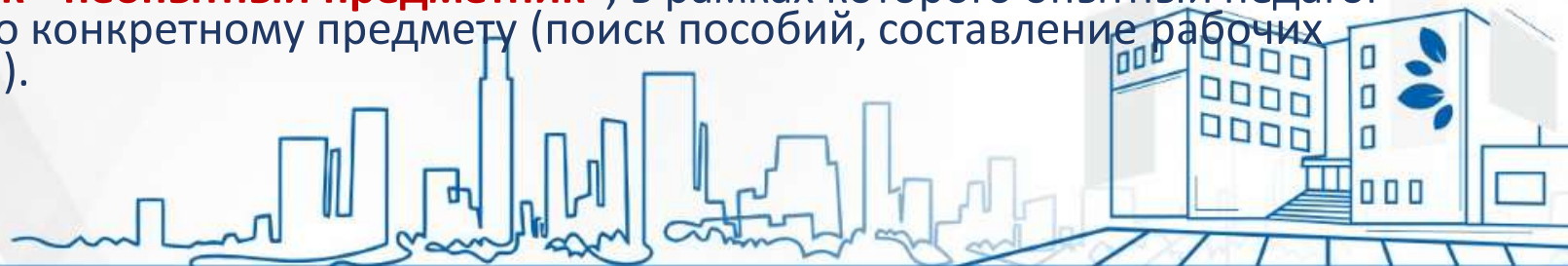


Учитель - учитель

- **Наставник-консультант** - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
- **Наставник-предметник** - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Вариантами могут быть:

- взаимодействие "**опытный педагог - молодой специалист**", классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие "**лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы**", конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: "не могу найти общий язык с учениками", "испытываю стресс во время уроков"), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие "**педагог-новатор - консервативный педагог**", в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю "старой школы" овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие "**опытный предметник - неопытный предметник**", в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).





Студент - ученик

Взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося профессиональной образовательной организации.. помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Цель - успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала..

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста ...





Студент - ученик

Результат

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
- снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.
- Наставник. Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды...
- Наставляемый: Активный, пассивный..
- Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, участие в конкурсах и олимпиадах, создание проектных работ, совместные походы на спортивные, культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.



Работодатель - ученик



ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Взаимодействие **обучающегося старших классов** средней школы (ученик) и **представителя регионального предприятия** (организации) (профессионала), при котором **наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации...**

термин "**работодатель**" в широком смысле: **взрослый человек, имеющий богатый личный или профессиональный опыт, сотрудник предприятия или организации, который может как иметь цель привлечь новых молодых сотрудников на свое предприятие (организацию), так и осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков.**

Цель: успешное **формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.**

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности...

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона образовательной организации;
- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки;
- численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников.

Работодатель - ученик



ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Вариации ролевых моделей внутри формы "работодатель - ученик" могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

- взаимодействие "**активный профессионал - равнодушный потребитель**", мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;
- взаимодействие "**коллега - молодой коллега**" - **совместная работа** по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
- взаимодействие "**работодатель - будущий сотрудник**" - профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.



Работодатель - студент



ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Эффективная система взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя регионального предприятия (организации) (профессионал).

Особенно стоит отметить значимость данной формы наставничества для организации работы будущих "технологических лидеров". Подобный тип мышления может возникнуть у обучающегося только в среде коллективного решения поисковых задач, находящихся на пересечении проектной и предпринимательской деятельности. Решением для подобных площадок становится создание при центрах технологических компетенций в системе дополнительного и среднего профессионального образования специальных кружков и/или программ наставничества.

Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме может происходить адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, когда студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности



Работодатель - студент



ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Среди оцениваемых результатов:

- улучшение образовательных результатов студента;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в образовательной организации;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций.





Возможные варианты программы

- **взаимодействие "активный профессионал - равнодушный потребитель"**, мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;
- **взаимодействие "успешный профессионал - студент, выбирающий профессию"** - краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы;
- **взаимодействие "коллега - будущий коллега"** - совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
- **взаимодействие "работодатель - будущий сотрудник"** - профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство. В этой ролевой модели конкретной формы, при регулярной занятости сотрудника в роли наставника с целью привлечения им новых молодых кадров в организацию, возможно и рекомендуется поощрение наставника дополнительными днями отпуска в счет потраченных на наставническую деятельность и иными формами нематериального поощрения.





Методы и приемы наставничества в дополнительном образовании

- 1 Самоуправление
- 2 От сверстника сверстнику
- 3 Коллективно-творческая деятельность
- 4 Разновозрастное обучение
- 5 Проектная деятельность
- 6 Внутрифирменное обучение
- 7 Шефство
- 8 Отчеты наставников
- 9 Консультация
- 10 Экспертная оценка
- 11 Адаптация в группе



Алгоритм наставничества



ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ



«Сбор урожая»

«Показ»

«Катализация»

«Посев»

«Сопровождение»





Позиции наставника

Педагог

1

Эксперт

2

Руководитель

3

Тьютор

4

Модератор

5

Образовательный
технолог

6

Примеры

<https://www.roskvantorium.ru/faq/> – наставники и тьюторы в детских технопарках «Кванториум»

<https://old.sk.ru/academy/> - проект по массовой подготовке наставников проектной деятельности (неформальное)

<http://newschool.yar.ru/14-proekty/1040-traektoriya-mechty> - проект тьюторского сопровождения одаренных школьников

<https://news.yspu.org/news/6840> - сообщество наставников педагогических классов

https://yarlاد.edu.yar.ru/robofest_2018/informatsionnaya_podderzhka_robofest_yaroslavl_2018.html - наставники команд





Наставничество. Профориентация

Основные проблемы

- недоверие миру и взрослым людям
- неуверенность в себе
- отсутствие опоры и поддержки
- неготовность к самостоятельной жизни
- неблагоприятное окружение

Механика проекта

- 7 месяцев
- Один подросток - один ребенок
- тренинги, мастер-классы
- встречи с наставником
- 2 раза в месяц
- 14-16 лет

Результаты проекта:

- поддержка от наставника
- общение с наставником, дружба
- получение новых знаний, опыта
- принятие себя таким, какой есть
- расширение знаний в разных областях
- анализ собственной жизни и поступков
- мотивация к получению образования и дальнейшему трудоустройству





Наставничество. Шаг в будущее. Постинтернат

- Развитие soft-skills (тренинги по развитию личности, личные консультации)
- Развитие hard-skills (практика и погружение в профессию с наставником на рабочем месте по индивидуальной траектории развития)
- Развитие бытовых навыков, необходимых для самостоятельного проживания и обслуживания (мастер-классы)
- Индивидуальные встречи с наставником soft-skills
- Общение
- обретение подростками уверенности в себе
- понимание смысла выбранной профессии, приверженность своему делу, желание искренне заниматься им и развиваться в нем
- способность решать текущие хозяйственные и бытовые дела
- умение планировать свое время и быть ответственным
- навык коммуникации с людьми и выстраивание долгосрочных партнерских связей



Опыт «Boys and Girls Club»



ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Los Angeles Boys&Girls Club - это центр дополнительного образования детей по направлениям наука, искусство, спорт и выполнение домашнего задания.

Программа «Soccerforsuccess» - это футбол для детей в возрасте 5 -14 лет, предусматривающий

Групповое Наставничество.

Цель Программы

- вовлекать детей в сообщество через спорт
- формировать дружеские связи и командный дух
- оказывать моральную поддержку

Условия:

6 лет реализуется на средства гранта, для детей бесплатна





Опыт «Write girl»

Write Girl индивидуальное наставничество для девушек с наставниками-писателями, которые

- направляют и развивают их в писательской деятельности
- помогают обрести уверенность в себе и поступить в колледж

Наставники - это поэты, сценаристы, учителя, грантодатели, журналисты.

Семинары по изучению поэзии, художественной литературы, написанию песен, журналистике, сценарию, драматургии, написанию журналов, редактированию.

Результат

- 100 % поступление в колледжи.
- Ежегодное издание антологии SoundGeneration, которая содержит 158 историй, написанных подопечными WriteGirl, о личности и мечтах, отношениях и проблемах.

