

Наставничество в образовании: современная теория и инновационная практика



1. Обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение России в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования.
2. Воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

- Поставленные цели будут воплощаться в рамках десяти проектов:
- *«Современная школа»,*
- *«Успех каждого ребенка»,*
- *«Поддержка семей, имеющих детей»,*
- *«Цифровая образовательная среда»,*
- *«Учитель будущего»,*
- *«Молодые профессионалы»,*
- *«Новые возможности для каждого»,*
- *«Социальная активность»,*
- *«Экспорт образования» и «Социальные лифты для каждого».*
- Предусмотрено , что к 2024 году не менее 70% обучающихся , педагогических работников общеобразовательных организаций будут **вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.**



"ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА"



Руководитель образовательной организации

Координатор программы и рабочая группа внедрения программы (педагоги, завучи, психологи, соцработники)



Куратор



Наставники

Околошкольное сообщество:

- родители
- выпускники
- сотрудники

Местное сообщество:

- представители предприятий
- общественные организации

Наставляемые:

Учащиеся
Педагоги

Наставничество

одна из форм педагогической деятельности, направленная на передачу опыта, знаний, формирование необходимых профессиональных компетенций и развитие личностных качеств (общих компетенций) наставляемого в процессе их совместной деятельности с наставником



Наставляемый, наставник

- **участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции**
- **участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого**



ПРИНЦИПЫ НАСТАВНИЧЕСТВА



ВЗАИМОПОМОЩЬ

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

ТОЛЕРАНТНОСТЬ

**ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЙ
ПОДХОД**

**ПАРТНЁРСКИЙ
СТИЛЬ РАБОТЫ**

ДИАЛОГ

ДОВЕРИЕ

**ОРИЕНТАЦИЯ НА
РЕЗУЛЬТАТ**

ДОБРОВОЛЬНОСТЬ

Модели наставничества



Традиционная модель

Ситуационное наставничество

Партнерское наставничество

Групповое наставничество

Скоростное наставничество

Флэш-наставничество

Саморегулируемое наставничество

Реверсивное наставничество

Командное наставничество

Формы наставничества

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



Формы наставничества

«ученик – ученик»



«учитель – учитель»



«учитель – ученик»





КАЖДАЯ ФОРМА ВКЛЮЧАЕТ

- **Цель и задачи**
- **Ожидаемые результаты**
- **Оцениваемые результаты**
- **Портрет участников**
- **Вариации ролевых моделей**
- **Описание этапов наставнического взаимодействия (раскрытие целевой модели)**
- **Область применения в рамках образовательной программы**

УЧЕНИК-УЧЕНИК

Цель: Разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Ролевые модели взаимодействия:

«успевающий – неуспевающий»,

«лидер – пассивный»,

«равный – равному».



УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ

Цель: успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Ролевые модели взаимодействия:

«опытный учитель – молодой специалист»,

«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»,

«педагог-новатор – консервативный педагог»,

«опытный предметник – неопытный предметник»

«опытный классный руководитель – неопытный классный руководитель»



УЧИТЕЛЬ-УЧЕНИК

Цель: успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся, поддержка в выстраивании индивидуального образовательного маршрута и решении трудных жизненных ситуаций, в которые попал обучающийся

Ролевые модели взаимодействия:

«Учитель–неуспевающий ученик»

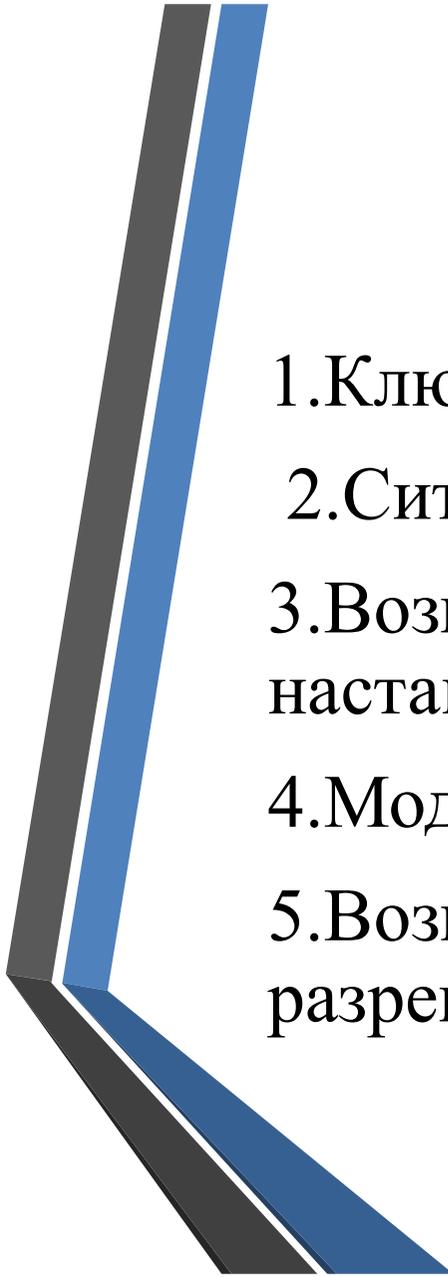
«Учитель–пассивный ученик»

«Учитель–одаренный ученик»

«Учитель–ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид/ «группа риска»







Алгоритм решения ситуации

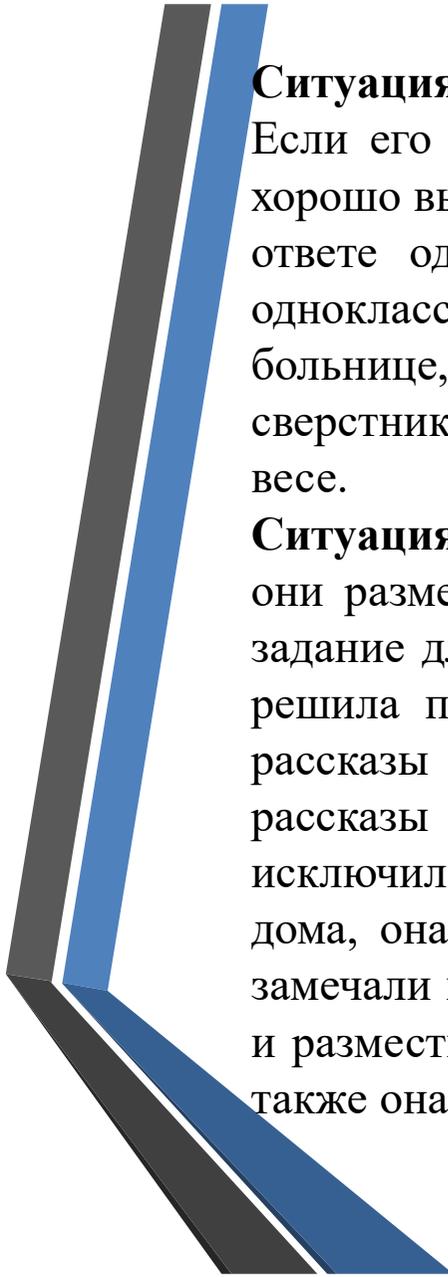
1. Ключевая проблема
2. Ситуация с позиции ее основных участников
3. Возможности решения ситуации с помощью наставничества
4. Модель наставничества
5. Возможные эффекты, результаты позитивного разрешения ситуации



Ситуация 1. В школу пришел новый учитель – мужчина, по характеру очень замкнутый, застенчивый, возрастной категории за тридцать. К выполнению профессиональных обязанностей относился очень формально, не стремился влиться в коллектив коллег и установить контакт со школьниками. Вскоре на него стали поступать жалобы от других педагогов по поводу нежелания взаимодействовать, работы «спустя рукава».

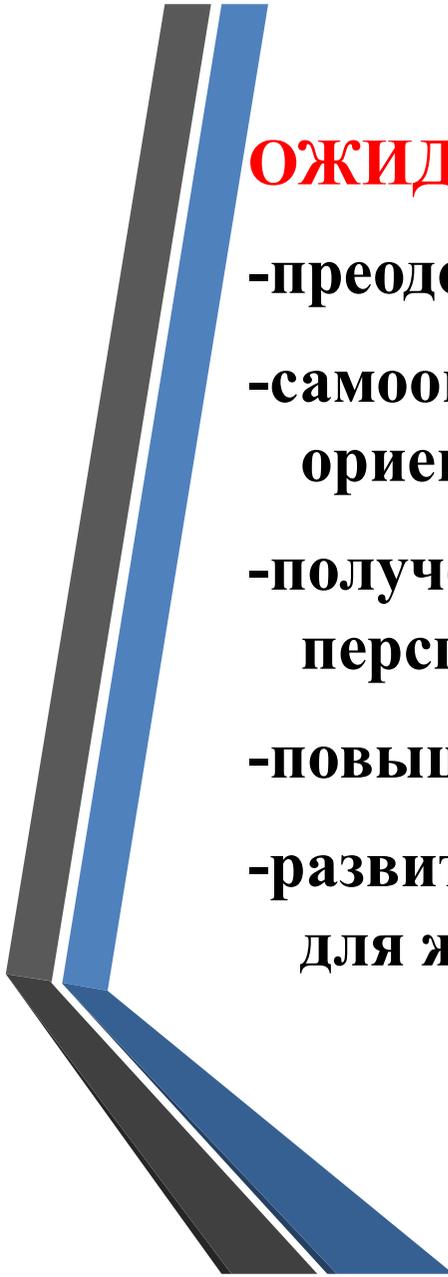
Ситуация 2. В качестве наставника молодому педагогу выделили педагога со стажем. Стажист, чувствуя конкуренцию, начинает создавать конфликтные ситуации. Он целенаправленно давит на молодого педагога, пытаясь, снизив его авторитет, повысить свой.

Ситуация 3. В школу пришел молодой педагог в качестве учителя начальных классов. В наставники ему дали молодую учительницу со стажем около пяти лет. Девушка-наставник не смогла найти общий язык с молодым педагогом из-за личной неприязни.



Ситуация 1. Ученик 4-го класса Матвей испытывает выраженный страх отвечать у доски. Если его вызывает учитель к доске, он начинает краснеть, заикаться, тяжело дышать. Он хорошо выполняет письменные задания, но отвечать устно при всем классе очень боится. При ответе один на один он не стесняется. Мальчик раньше учился в школе со своими одноклассниками, но потом в третьем классе серьезно заболел. Матвей часто лежал в больнице, поэтому целый год был на домашнем обучении. В результате потерял контакт со сверстниками, хотя восстановился и пришел в школу. Кроме того, за год он сильно набрал в весе.

Ситуация 2 Ученики 7-го класса создали сообщество в социальной группе «ВКонтакте». Там они размещали информацию о текущих и предстоящих событиях, выкладывали домашнее задание для болеющих одноклассников, «постили» юмористические истории. Девочка Саша решила подшутить и сочинить истории про своих одноклассников. Она написала мини-рассказы практически про каждого и разместила их в данной группе. Шутка не удалась, рассказы были обидными. Весь класс обиделся на Сашу и решил объявить ей бойкот. Они исключили ее из данной группы, перестали общаться с ней в школе. Девочка была из детского дома, она характеризовалась демонстративным поведением. Кроме того, иногда подростки замечали пропажу денег, но выяснить кто это не могли. Саша в свою очередь тоже обиделась и разместила на своей странице в той же социальной сети фразу о бессмысленности жизни, также она создала опрос: «Если меня не станет, будете ли вы грустить?»



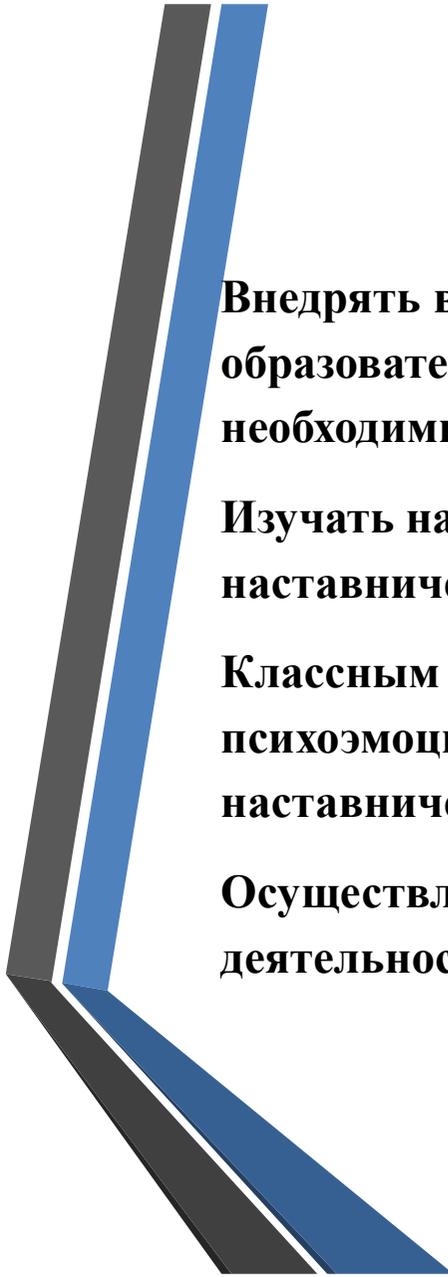
ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ для участников:

- преодоление профессионально-личностных кризисов**
- самоопределение, формирование жизненных ориентиров и активной гражданской позиции**
- получение представлений о реальном мире, о своих перспективах и способах действия**
- повышение мотивации к достижению новых целей**
- развитие навыков и качеств личности, необходимых для жизни**

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ для организации:

- создание сообществ учителей, обучающихся, родителей и благодарных выпускников, открытых к взаимодействию и изменениям;
- вовлечение участников в жизнь образовательной организации;
- большая открытость школы, преодоление герметичности образовательного процесса;
- формирование культуры наставничества, его ценностей и традиций;
- улучшение психологического климата в образовательной организации;
- повышение социального и профессионального благополучия внутри образовательного учреждения и сотрудничающего с ними социума;
- появление дополнительных возможностей и ресурсов для развития образовательной организации (гранты);
- формирование устойчивых связей с другими образовательными организациями.



Решение педсовета:

Внедрять в учебно-воспитательный процесс наставничество, как перспективную образовательную технологию, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки в педагогическом коллективе.

Изучать на заседаниях школьных методических кафедр модели и инструменты наставничества.

Классным руководителям с целью повышения успеваемости и улучшения психоэмоционального фона в классном коллективе использовать форму наставничества «ученик-ученик».

Осуществлять взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности.



Президент Российской Федерации В. В. Путин считает *«Место наставничеству, верности традициям есть в любом деле. Люди, прогрессивно мыслящие, духовно и нравственно сильные, это хорошо понимают и делают всё, чтобы их начинания имели развитие, чтобы на смену им приходили те, кто сохранит и преумножит достигнутое»*

«Никакие знания не передаются иначе, как от человека к человеку; за каждым успешным человеком в любой сфере всегда стоит наставник»



*Легко правильно следовать за тем,
кто правильно идет впереди.*

Я. А. Коменский