

Семинар: «Наставничество как социальный феномен».

Цель: Внедрении целевой модели наставничества в МАУДО «Центр «Креатив».

Задачи:

1. Познакомить педагогический коллектив с нормативной правовой базой по формированию системы наставничества в ОО.
2. Раскрыть психолого-педагогические основы наставничества.
3. Сформировать базу наставников и наставляемых.

Нормативные правовые основания для формирования системы наставничества в ОО.

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. В декабре 2019 года была утверждена методология (целевая модель) наставничества обучающихся (Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145). Реализация данной модели направлена на обеспечение достижения сквозного результата федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы» и предусматривает вовлечение в различные формы сопровождения и наставничества не менее 70% обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования.

Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта

Компоненты системы наставничества

Ценностно-смысловой:

Наставничество – взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал

каждого человека. Объект наставничества- процесс передачи опыта. Субъекты: наставники и наставляемые

Содержательный:

Работа

- с социумом;
- с наставниками;
- с наставляемыми;
- с родителями;
- с коллективом организации

Технологический:

- интерактивные технологии;
- тренинговые технологии;
- проектные технологии;
- консультации, беседы;
- тренинги, семинары-практикумы;
- информационные технологии

Оценочно-диагностический

Мониторинг и оценка параметров программы:

- организационного (эффективность системной планирующей деятельности);
- научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами);
- личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)

Ожидаемые результаты реализации программ наставничества: повышение эффективности системы образования

Достигается через:

- измеримое улучшение показателей конкретной образовательной организации;
- развитие личности наставляемого, раскрытие его потенциала;
- рост числа педагогов, способных самостоятельно строить индивидуальные образовательные/карьерные траектории;
- улучшение психологического климата в ОО;
- создание сообщества готового оказывать поддержку;
- создание экологичной и плодотворной среды развития педагогов;

- привлечение дополнительных ресурсов и инвестиций в развитие инновационных и образовательных программ региона.

Сегодня на семинаре рассматривается такая форма наставничества как педагог-педагог. Вариации ролевых моделей могут быть следующие:

1. «опытный педагог – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
2. «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;
3. «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
4. «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.)

Опрос и анкетирование педагогического коллектива помогли сформировать пары: наставник-наставляемый, определить направление развития их наставнического взаимодействия.

Психолого-педагогические основы наставничества. Форма наставничества «педагог-педагог».

Введение новых Федеральных государственных образовательных стандартов и Профессиональных педагогических стандартов, Государственная образовательная политика РФ, запрос общества, реализация парадигмы «образование через всю жизнь» требует от педагога нового качества в его деятельности. Главная цель системы наставничества – повышение качества преподавания. Наставничество вводится для оказания методической помощи специалистами друг другу. Наставничество предусматривает систематическую работу опытного педагога по

развитию у коллег необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности.

Технология наставничества применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Цель – повышение профессионального потенциала и уровня педагога, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентация педагога на творческое использование передового педагогического опыта;
- привитие молодому специалисту интерес к педагогической деятельности;
- ускорение процесса профессионального становления педагога;
- устранение профессиональных дефицитов

Планируемым результатом реализации целевой модели наставничества является измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов.

- Оцениваемые **результаты**:
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- наставляемые получают необходимые компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик.

Наставник – опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Типы наставников:

- 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.
- Типы **наставляемых**:
- Молодой специалист, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.
- Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
- Педагог, имеющий педагогические дефициты

- Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Представленные формы наставничества могут быть использованы как отдельно, так и комплексно, представляя единую образовательную программу, в своей основе имеющую концепцию возврата ресурсов и построения устойчивого сообщества – каждый наставляемый, получивший положительный опыт наставнического преобразования, в перспективе может стать наставником, запустив новый цикл. Представленные выше формы наставничества могут стать эффективной средой для формирования новой образовательной стратегии, направленной на развитие умений, практических навыков и метакомпетенций.

Формат наставничества «равный-равному» - это современный образ мышления наставника и обучаемого. Он включает в себя сотрудничество, предусматривает более быстрый и эффективный обмен инновациями и передовой практикой, а также быстро собирает информацию о способностях и успехах обучаемого. Данный формат включает в себя равные отношения между наставником и обучаемым, в результате чего обучаемый подходит к проблемам в своей работе по-своему, воспринимает идеи в своем собственном темпе и реагирует на многочисленные формы обратной связи.

Таким образом, наставничество «равный – равному» – это партнерство, сотрудничество, диалог, продуктивное ВЗАИМОдействие, которое способствует более быстрому, эффективному формированию умений и навыков и развитию метакомпетенций, благодаря доверительному общению, схожести интересов, пони

Термины и определения.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Метакомпетенция – это способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Наставляемый - участник программы, 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. Наставляемым может стать любой молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу. В форме "педагог - педагог" возрастной параметр не задается.

Наставник - участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставниками могут быть педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники иных организаций изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

Список использованной литературы:

1. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися / под рук. Синягиной Н.Ю. - <http://k-obr.spb.ru/media/content/docs/5701>

2. Целевая модель наставничества в форме «учитель - учитель» как организационная основа наставничества в школе
<http://ouint15.omsk.obr55.ru/files/2020/11>
3. Формы наставничества в рамках целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися -
<https://rosolymp.ru/nastavnichestvo/images/material124>
4. Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях. Методические рекомендации. Учебное электронное издание Челябинск, ЧИППКРО 2021.
5. Ахметова С. Г. Новые образовательные технологии в организации неформального обучения персонала компаний // Креативная экономика. – 2012. – № 7. – С. 98–104.
6. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4–18.
7. Кондратьева И.А. Наставничество в образовательных организациях и бизнес компаниях.-Личность: ресурсы и потенциал -
<http://science.potentiales.ru/pdf/3/issue5.pdf>
8. Эсаулова И. А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала зарубежных компаний -
<https://www.strategybusiness.ru/jour/article/viewFile/329/299>