



«Реализация целевой модели наставничества в условиях общеобразовательной организации»

- © Зимирев Г.И., к.с.н.,
[**zgi61@mail.ru**](mailto:zgi61@mail.ru)
- © Комитет образования
г. Читы, ЛУРО
[**luro_chita@mail.ru**](mailto:luro_chita@mail.ru)
Чита, 2021 г.



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Методология (целевая модель)

наставничества обучающихся
для организаций, осуществляющих
образовательную деятельность
по общеобразовательным, дополни-
тельным общеобразовательным
и программам среднего профессио-
нального образования, в том числе с
применением лучших практик обмена
опытом между обучающимися



***Будущее не импровизируется, его можно
построить лишь из материалов,
унаследованных нами из прошлого.***

Эмиль Дюркгейм

Наставник –словарная работа

НАСТАВИТЕЛЬ м. **НАСТАВИТЕЛЬНИЦА** ж. наставник м. наставница ж. учитель или воспитатель, руководитель: наставитель может заняться этим случайно; наставник, по прямой обязанности **(В.И. Даль)**.

НАСТАВНИК, -а, м. Учитель и воспитатель, руководитель. Н. сборной команды. Капитан-н. (во флоте). Н. молодежи. Мас-тер-н. || ж. наставница, -ы. || прил. наставнический, -ая, -ое. Н. тон (перен.; наставительный). **(С.И. Ожегов, Н.И.Шведова. Толковый словарь русского языка, М., 2002)**.

НАСТАВНИК, -а, м. (*устар.*) Учитель, руководитель (классный н., (классный воспитатель в гимназии, реальном училище) **(С.И. Ожегов. Словарь русского языка. Под ред. Л.И. Скворцова, М., 2003)**.

НАСТАВНИЧЕСТВО – ф-ма коммунист.воспитания и проф.подготовки молодежи на производстве, в профтехуч-х, и т.п. передовыми, опытными рабочими, мастерами, ИТР. В различных формах существует с 1930-х годов, широко распространилось в 70-х г. **(СЭС, М., 1983)**.

Наставник –словарная работа

НАСТАВНИЧЕСТВО, процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества; форма взаимоотношений между учителем и учеником. ... Н. в широком смысле присуще всем формам обучения и системам образования. В отечественной практике получило развитие массовое движение Н. в системе профессионально-технического образования и производственного обучения (с конца 50-х гг.). Н. осуществлялось как шефство опытных передовых работников над учащимися и молодыми рабочими, пришедшими в трудовой коллектив. В обязанности наставника входило не только обучение молодого человека специальности, но его политическое и нравственное воспитание.

Пед.энцикл.словарь. 2012

НАСТАВНИК: 1) высококвалифицированный специалист или опытный работник, у которого другие работники (молодые педагоги) могут получить совет или поддержку. Наставник помогает молодому педагогу совершенствовать методы обучения, составлять различные инструкции и задания учащимся, а также оценивает процесс и результаты деятельности молодого коллеги, реализуя лично им принятые установки. Деятельность наставника и его стиль становятся образцом (см. также Наставничество); 2) лицо, осуществляющее индивидуальное или групповое профессиональное обучение непосредственно на рабочем месте, зачастую в ходе выполнения оплачиваемой работы. Теоретический курс сведен к минимуму, акцент ставится на формировании практических умений и навыков. Профессиональное образование. Словарь

Наставник –словарная работа

НАСТАВНИЧЕСТВО, Форма воспитания и профессиональной подготовки молодежи, осуществляемая старшим поколением. С психологической точки зрения Н. – это доверительное общение двух поколений с целью передачи профессионального опыта и нравственных норм.

Источник: Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения языкам).

НАСТАВНИЧЕСТВО, форма участия опытных профессионалов в подготовке и воспитании молодежи по соответствующей профессии. Суть наставничества – в передаче богатого личного опыта профессиональной деятельности молодому человеку, в ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, оказание помощи и поддержки. Наставник – человек, осуществляющий наставничество. ... Смысл наставничества – провести своего подопечного (подшефного) «над пропастью», по «бездне» как через самые сложные моменты профессиональной деятельности. Основы духовной культуры (энциклопедический словарь педагога)

Наставник –словарная работа

НАСТАВНИЧЕСТВО, профессиональное поведение педагога, основанное на его убеждении в неоспоримой истинности своих мыслей и стратегий общения с детьми. Авторство цели взаимодействия в большинстве случаев принадлежит взрослому. Тактика «наставничество», основанная на лозунге «делай как Я», применяется педагогами в нескольких случаях:

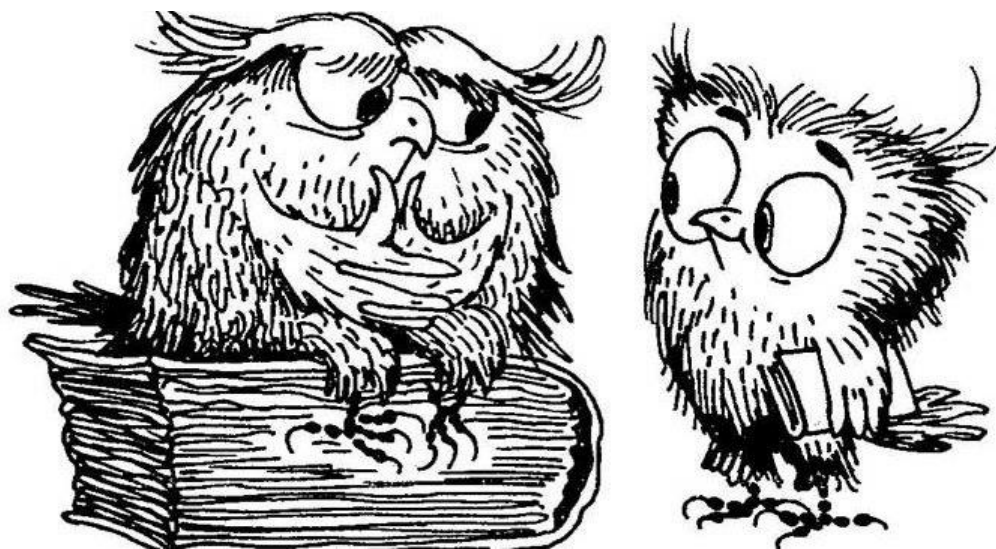
- 1) если ребенок хочет выполнить какое-либо действие репродуктивного плана, но не знает как, а педагог не хочет (не имеет возможности) «тратить» время на создание проблемно-поисковой ситуации.
- 2) если ребенок не хочет действовать, но это надо взрослым (или же думают, что им это надо), которые не имеют возможности или же не хотят объяснять ребенку необходимость данного типа деятельности.
- 3) если ребенок может и хочет сделать сам, но взрослый не разрешает ему проявить самостоятельность, не веря в его силы и творческие способности. Выступая в роли «тренера», «дятла», «капли, которая точит камень», учитель создает условия для репродуктивного воспроизводства культурного наследия в неизменном типе и отрицания им процесса учения как самостоятельного познания как такового.

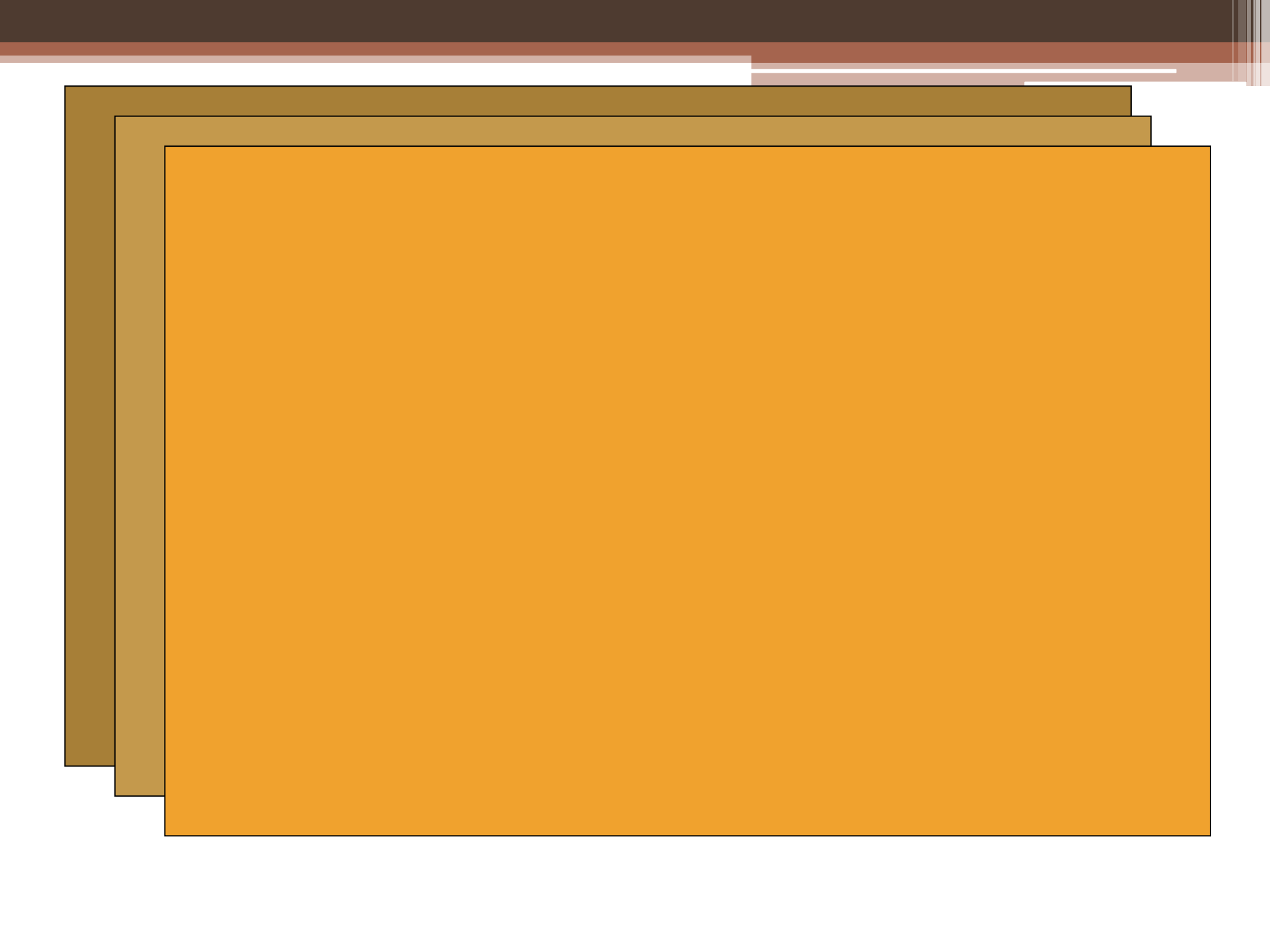
Источник: *Тезаурус для педагогов-экспериментаторов.*

Методологические основы наставничества (мои «костыли»)

- ❖ Теория взаимопомощи П.А. Кропоткина.
- ❖ Теория социализации Ч.Х. Кули, Дж.Г. Мида, А.Гелера (концепции «Зеркального Я», «Обобщенного Другого», «Значимого Другого»). Модификация этой теории к концепту Л.И. Новиковой – «Значимого взрослого».
- ❖ Теория типов культур М. Мид (конфигуративная, префигуративная, постфигуративная культуры).
- ❖ Теория «социокодов» М.К. Петрова, В.Я. Нечаева.
- ❖ 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 общ. рук. Н.Ю. Синягиной – М.: Ментори, 2019. - 233 с.
- ❖ «Теория поколений» как «слабая» теория, её критика.

Сущность феномена «наставничество» раскрыта в трудах С.Г. Вершовского, Л.Н. Лесохиной, С.Я. Батышева. Значимость наставничества в становлении молодого учителя показана в работах В.А. Сухомлинского, О.Е. Лебедева, В.Ю. Кричевского, Н.В. Немовой и др.





НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Минпросвещения РФ инициирует до 2030 года в Нацпроекте развитие федерального проекта «500+», направленного на повышение качества общего образования и улучшение результатов российских школьников в Международной программе по оценке образовательных достижений учащихся PISA.

Основной целью проекта является организация поддержки, адресованной тем общеобразовательным организациям, которые показывают стабильно низкие образовательные результаты обучающихся.

В рамках реализации проекта предполагается:

- ☐ привлечение к работе со школами с низкими образовательными результатами кураторов – специалистов системы образования с большим опытом работы в качестве директора или заместителя директора школы.

- ☐ привлечение к работе с учителями, имеющими профессиональные дефициты, более опытных и квалифицированных учителей, показывающих стабильно высокие результаты.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА НАСТАВНИЧЕСТВА

В рамках формирования национальной системы профессионального роста педагогических работников предполагаются траектории профессионального роста, предусматривающие приобретение учителем более высокого личностно-профессионального статуса (в том числе, в качестве этапа построения карьеры) и стимулирующие непрерывное профессиональное развитие.

Наряду с первой и высшей квалификационными категориями, профессиональная карьера учителя будет расширена новыми квалификационными категориями: «учитель-методист», «учитель-наставник».

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года

Объединение усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения сущностных характеристик современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе **посредством** привлечения **волонтеров-наставников**

Наставничество как практика

- Эффективный способ решать сложные проблемы отдельных категорий обучающихся;
- Добровольческая практика;
- Механизм, с помощью которого одни могут прямо адресовать свои проблемы тому, кто может помочь их решить.
- Движение с целью добиться большего влияния на собственную жизнь (помогая другим, наставники обретают уверенность в своих способностях, формируют новые социальные связи).

Терминологическая путаница, в результате которой популярные термины «наставничество», «менторинг», «коучинг», «обучение на рабочем месте» стали взаимозаменяемы.

Виды наставничества:

- **Коучинг** направлен на активизацию процессов самообучения и саморазвития.
- **Менторство** сочетает в себе признаки коучинга и преподавательской деятельности.
- **Наставничество** делает акцент на практическую часть
- **Баддинг** (от англ. buddy, друг) – разновидность наставничества нацелена на поддержку вновь принятого в организацию работника.

Основные понятия

Куратор - ответственный за программу наставничества
Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и предпрофессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для наставляемого.



Принципы наставничества

- **Личностный поход** к подростку, реализуемый в формуле: любить, понимать, принимать, сострадать, помогать.
- **Системность** - необходимость всестороннего анализа проблемы подростка группы риска и применения системы мероприятий, адекватных выявленной проблематике.
- **Оптимистическая гипотеза** - вера в подростка, опора на положительное в нем, формирование деятельностного подхода «сделай себя личностью сам».
- **Объективность** подхода к подростку - знание многообразных аспектов жизнедеятельности школьного коллектива и каждой личности, выработка непредвзятых рекомендаций, учет возрастных особенностей личности (индивидуальных черт, склонностей, нравственной позиции).
- **Коммуникативность** - способность к быстрому и оперативному общению, налаживанию связей и координации со всеми (педагогами, родителями, психологами и другими категориями).
- **Неразглашение** информации о ребенке и его семье.
- **Уважение** достоинства и культуры всех народов.
- **Оказание взаимной помощи**, безвозмездные услуги лично, либо организованно в духе партнерства и братства.
- **Превращение** наставничества в элемент личного совершенствования, приобретения новых знаний и навыков, выявления способностей, стимулируя для этого инициативу и творчество людей, давая каждому возможность быть созидателем, а не пользователем.
- **Стимулирование** чувства ответственности.

Подходы при построении системы наставничества в образовательных организациях

- **Системный подход** (описание системы должно включать ее элементный состав, структуры, или подсистемы, образуемые этими элементами, функции системы, ее подсистем и элементов).
- **Комплексный подход** (комплекс - это совокупность составных частей какого-то явления или процесса, которые взаимно дополняют, обогащают и обеспечивают его цельное качественное существование или функционирование).
- **Личностно-ориентированный подход** (основан на идеях о деятельностной модели формирования личности).

Четыре основных типов наставничества:

- Традиционное **личное** наставничество.
- **Групповое** наставничество.
- Наставничество **ровесниками**.
- **Интернет**-наставничество («онлайн наставничество»).

Кто может быть наставником?

```
graph TD; A[Кто может быть наставником?] --> B[Учащиеся образовательной организации]; A --> C[Представители сообществ выпускников образовательной организации]; A --> D[Родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка)]; A --> E[Педагоги и иные должностные лица образовательной организации]; A --> F[Сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций];
```

Учащиеся
образовательной
организации

Представители
сообществ
выпускников
образовательной
организации

Родители
обучающихся
(родитель не
может быть
наставником
для своего
ребенка)

Педагоги и
иные
должностны
е лица
образователь
ной
организации

Сотрудники
промышленных и иных
предприятий и
организаций

Модель наставничества

Цель наставничества - непосредственное воздействие на формирующуюся личность, направленное на ее образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию путем передачи опыта от наставника к наставляемому.

Объектом наставничества является сам процесс передачи опыта.

Субъекты - наставники, представители структур, которые организуют наставническую деятельность, и контролирующих организаций, сами наставляемые.

Программа наставничества, определяет необходимые условия для эффективного наставничества:

1. постановку реальных задач и путей их достижения;
2. методологическое, информационное и технологическое обеспечение этого процесса;
3. взаимную заинтересованность сторон;
4. административный контроль за процессом наставничества;
5. наличие методики оценки результатов;
6. обоснованные требования к процессу наставничества, к личности наставника.

Модель наставничества представляет собой **совокупность структурных компонентов**, обеспечивающих ее внедрение в образовательных организациях и **достижение поставленных результатов**.



Программа наставничества



- ❑ описание **форм** программы наставничества;
- ❑ **права, обязанности и задачи** наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей наставляемых в случае, если участник программы несовершеннолетний;
- ❑ **требования**, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе;
- ❑ процедуры отбора и **обучения наставников**;
- ❑ процесс **формирования пар и групп** из наставника и наставляемого (наставляемых);
- ❑ процесс **закрепления наставнических пар**;
- ❑ формы и сроки **отчетности наставника** и куратора о процессе реализации программы наставничества;
- ❑ формы и условия **поощрения наставника**;
- ❑ критерии **эффективности работы** наставника;
- ❑ условия **публикации результатов** программы наставничества на сайте образовательной организации;
- ❑ форма **создания** между наставником и наставляемым

Цель наставничества



5. Помощь в адаптации (возраст от 10 лет и старше)

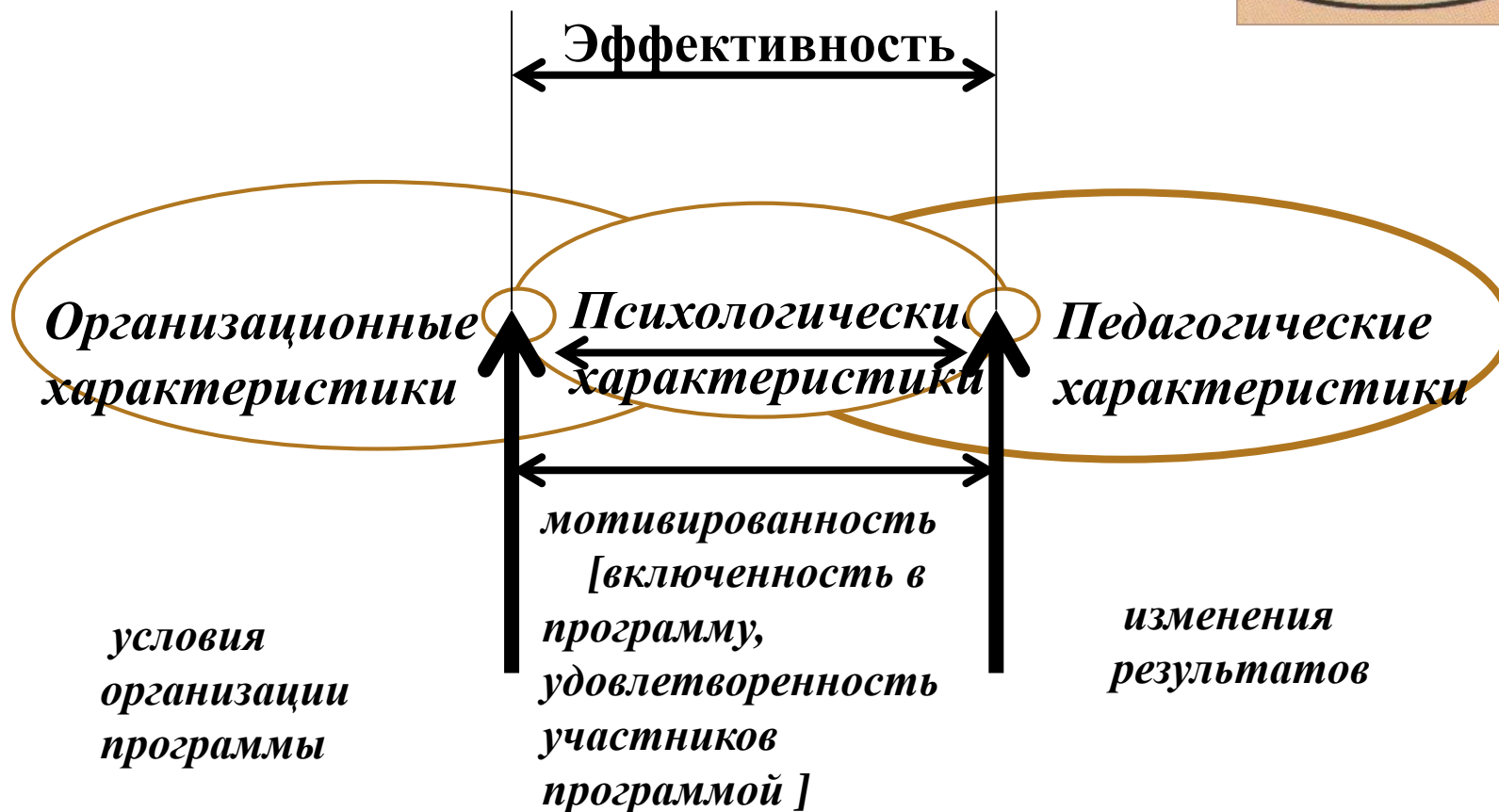
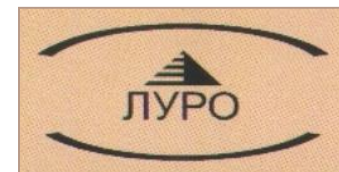
4. Педагогическая поддержка

3. Профессиональное самоопределение

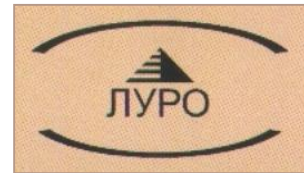
2. Успешная личная самореализация

1. Раскрытие потенциала личности

Оценка программы наставничества



Критерии эффективности программы наставничества



- ❑ **Критерий 1.** Качество методических мероприятий, которое образует систему, согласно цели и задачам
- ❑ **Критерий 2.** Профессионально-личностный рост наставника, развитие его творческого потенциала
- ❑ **Критерий 3.** Рост уровня образованности, воспитанности, развитости, социализированности и сохранение здоровья обучающихся.

Ф
О
Р
М
Ы
Н
А
С
Т
А
В
Н
И
Ч
Е
С
Т
В
А



Ученик – ученик

Ученик-наставляемый



Имеет особые образовательные потребности, проблемы с адаптацией, низкую учебную мотивацию. Не включен в сообщество.



Ученик-наставник



Из числа активных представителей школьного сообщества. Проходит тестирование и собеседование для определения возможностей быть наставником.



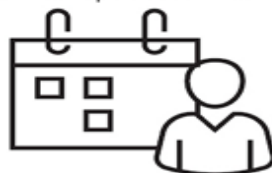
- Анкетирование и сопоставление потенциала и запросов
- Личные встречи
- Назначение куратором

Формирование пар



Обучение наставника

- Осуществляется куратором программы в организации
- определение форматов взаимодействия
- развитие коммуникационных и организаторских навыков



Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.



Представление конкретных результатов взаимодействия (проект/улучшение показателей)



Улучшение образовательных результатов, посещаемости.



Наставник получает одобрение и закреплённый лидерский статус, чувствует свою причастность к школьному сообществу, развивает гибкие навыки, получает знаки отличия.

Студент – ученик

Ученик-наставляемый



Имеет проблемы с учебой, не мотивирован, не умеет строить свою образовательную траекторию, не включен в школьное сообщество. Либо – имеет особые образовательные потребности и желание развиваться.



Студент-наставник



Из числа активных студентов с высокими образовательными результатами. Представитель Сообщества благодарных выпускников. Проходит тестирование, чтобы определить реальную способность помочь наставляемому.



- Анкетирование обеих сторон с последующим соединением подходящих друг другу участников
- Личные встречи или групповая работа в формате "быстрых встреч"

Формирование пар



Обучение наставника

- Осуществляется куратором программы в организации
- определение форматов взаимодействия
- развитие коммуникационных и организаторских навыков
- Работа с пособиями Ментори "Рабочие тетради наставника"



Наставляемый повышает свои образовательные результаты, планирует образовательную траекторию, мотивирован, интегрирован в сообщество. В будущем может сам стать наставником.



Представление конкретных результатов взаимодействия (проект/улучшение показателей)



Сформированная образовательная траектория



Наставник получает уважаемый и закрепленный статус, поощрение за активную общественную работу, может претендовать на стипендию, чувствует причастность к сообществу.

Портрет участников

Наставник

Активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты.

ВАРИАНТ

Пассивный

Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, отстраненный от коллектива.

ВАРИАНТ

Активный

Обучающийся с ООП, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов

- Взаимодействие «успевающий – неуспевающий», вариант **поддержки** для достижения лучших образовательных результатов;
- Взаимодействие «лидер – пассивный», **психозмоциональная поддержка** с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- Взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; **взаимная поддержка**, совместная работа над проектом.

Портрет участников

Наставник

Ответственный, социально активный с выраженной гражданской и ценностной позицией. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим.

ВАРИАНТ

Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях ученик, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Активный

ВАРИАНТ

Пассивный

Низко мотивированный, дезориентированный ученик, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

- Взаимодействие «успевающий – неуспевающий», вариант **поддержки** для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;
- Взаимодействие «лидер – равнодушный», психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории;
- Взаимодействие «равный – другому», обмен навыками, наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; **взаимная поддержка**, активная деятельность;
- Взаимодействие «куратор – автор проекта», совместная работа над проектом, при которой наставник выполняет роль куратора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

Портрет участников

Наставник

Неравнодушный профессионал с опытом работы, активной жизненной позицией. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге. Возможно, выпускник той же образовательной организации.

ВАРИАНТ

Пассивный

Плохо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбрать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри образовательной организации.

Социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.

ВАРИАНТ

Активный

- Взаимодействие «активный профессионал – потребитель», мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;
- Взаимодействие «коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого 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.

Этапы программы

Информационное освещение

1. Начальный этап – привлечение участников программы,
2. Промежуточные опорные точки – информирование партнеров о ходе программы,
3. Финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов)

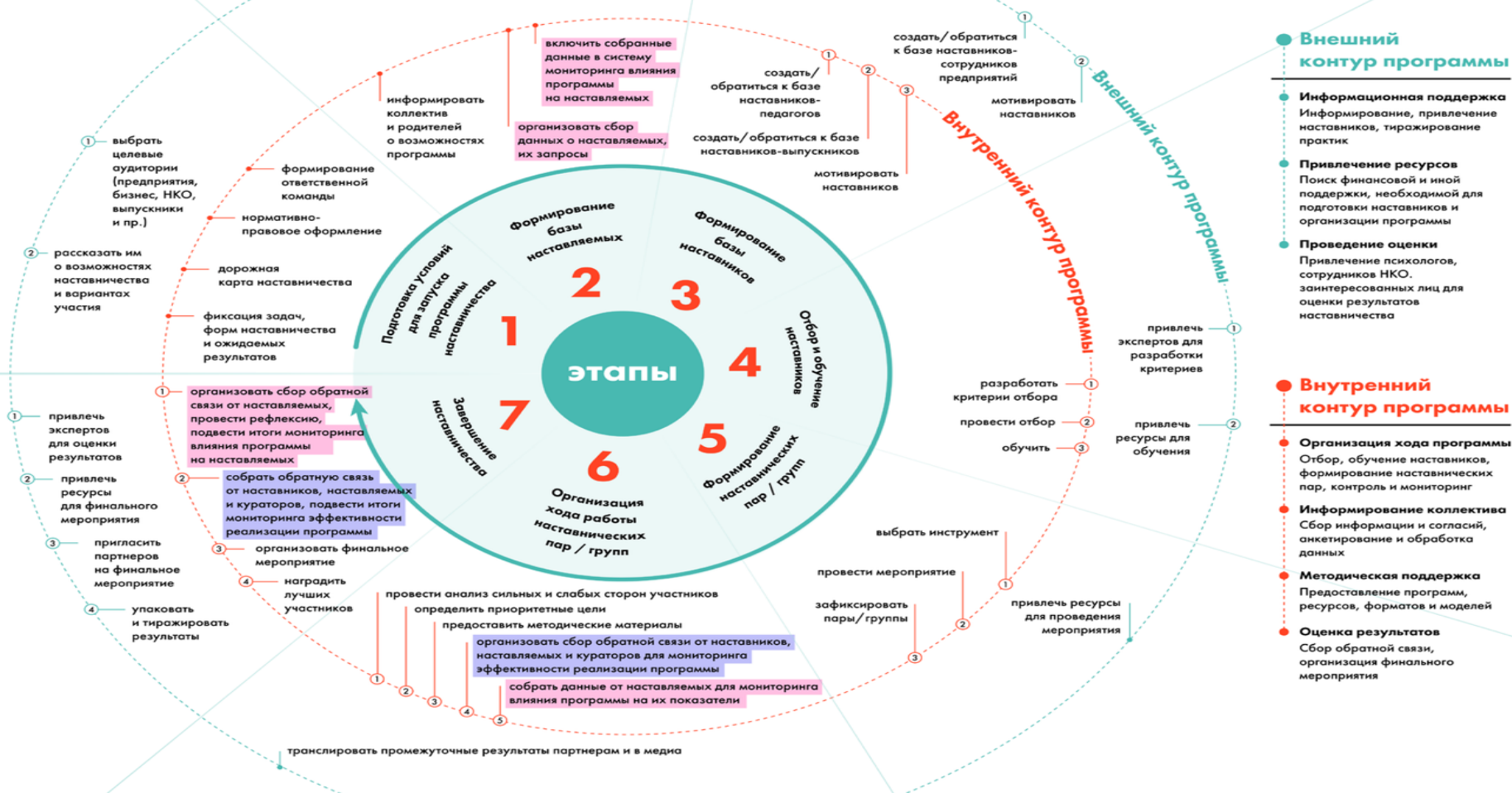
Проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества

- Выбор куратора программы наставничества, формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнение базы наставников;
- Взаимодействие с обучающимися и их родителями для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы;
- Взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для оценки ее результатов и эффективности, представления результатов на итоговом мероприятии, тиражирование успешных практик.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- Администрация ОО;
- Куратор программы внутри образовательной организации;
- Педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги-организаторы;
- Наставники-участники программы.

Схема целевой модели этапов реализации программы наставничества в образовательной организации



Внешний контур программы

- Информационная поддержка**
Информирование, привлечение наставников, тиражирование практик
- Привлечение ресурсов**
Поиск финансовой и иной поддержки, необходимой для подготовки наставников и организации программы
- Проведение оценки**
Привлечение психологов, сотрудников НКО, заинтересованных лиц для оценки результатов наставничества

Внутренний контур программы

- Организация хода программы**
Отбор, обучение наставников, формирование наставнических пар, контроль и мониторинг
- Информирование коллектива**
Сбор информации и согласий, анкетирование и обработка данных
- Методическая поддержка**
Предоставление программы, ресурсов, форматов и моделей
- Оценка результатов**
Сбор обратной связи, организация финального мероприятия

Целевая модель этапов реализации программы наставничества

Подготовка условий для запуска программы наставничества

- Обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества;
- Информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся;
- Сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы;
- Определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты;
- Сформировать дорожную карту внедрения модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы – внутренние и внешние

Формирование базы наставляемых

- Информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы;
- Организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи);
- Включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых

Отбор и обучение наставников

- Разработать критерии отбора наставников под собранные запросы;
- Привлечь психологов и социальных педагогов к отбору и обучению наставников

Формирование наставнических пар или групп

- Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп;
- Обеспечить психологическое сопровождение наставляемым;
- Привлечь психологов к формированию пар или групп;
- Не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника

Целевая модель этапов реализации программы наставничества

Организация работы наставнических пар или групп

- Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы;
- Проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды;
- При необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и);
- Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;
- Собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели;
- Разработать систему поощрений наставников

Завершение наставничества

- Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлекссию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых;
- Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;
- Реализовать систему поощрений наставников;
- Организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов;
- Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли



компетенции наставника

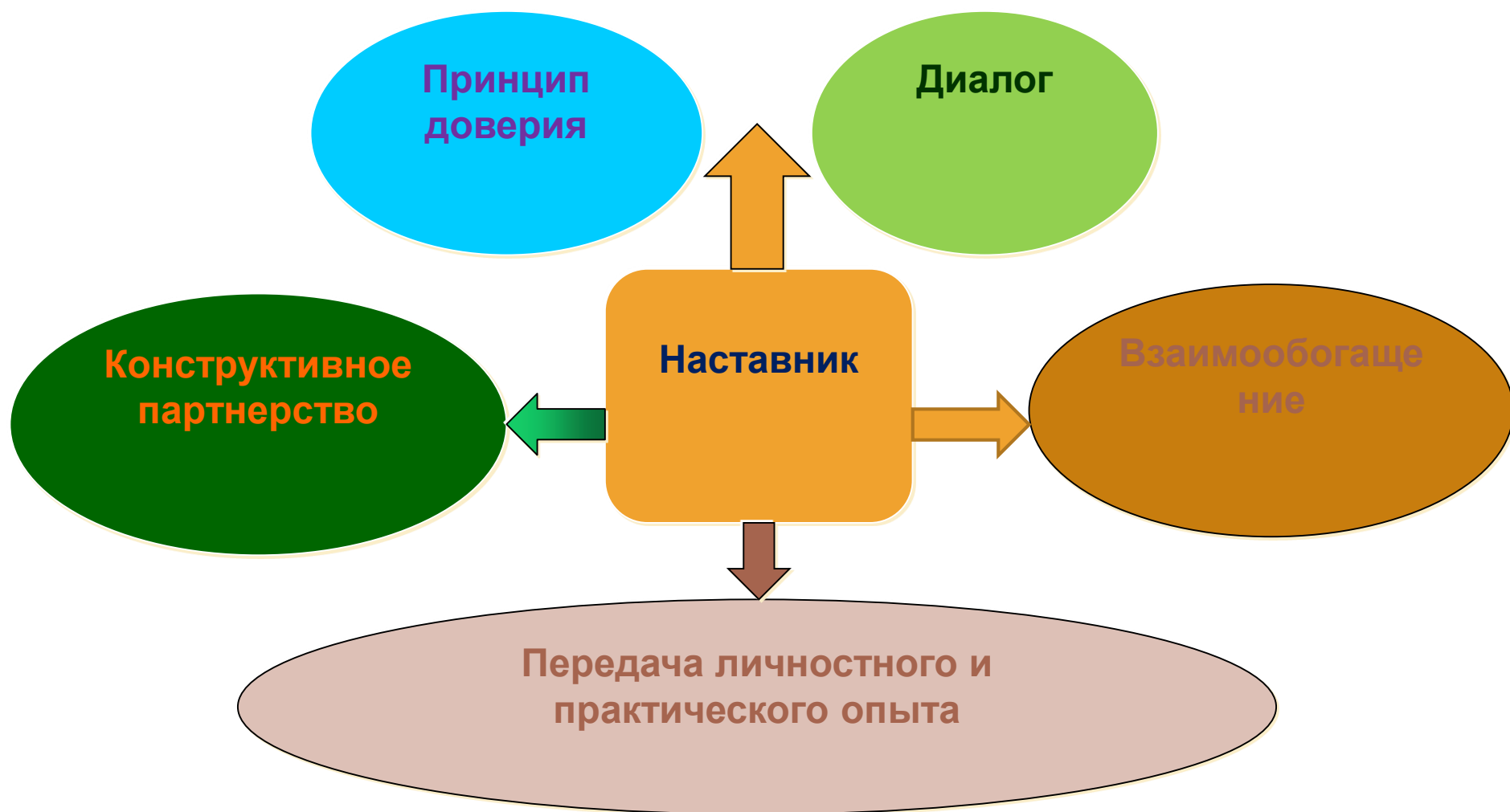
Личностная зрелость. Для того, чтобы передавать накопленные опыт и знания наставник должен сам состояться как личность. В работе он должен придерживаться высоких стандартов, уметь принимать ответственность за свою работу, быть замотивирован на достижение результата.

Нацеленность на результат. Работа наставника подразумевает прежде всего конкретные результаты его подопечных к концу периода наставничества. Это может выражаться в разных количественных и качественных показателях, которые должны быть прописаны в плане.

Настойчивость. Процесс наставничества может растянуться на период от 3 месяцев до двух лет. Это связано с личными особенностями обучающегося. Наставник должен четко осознавать это и понимать, что могут возникать определенные сложности. Настойчивость, целеустремленность и желание добиться поставленных целей - одни из главных факторов,

Легкая обучаемость. Для того, чтобы передавать свои знания и опыт, наставник сам должен быть к этому готов. Он должен быть открыт новым знаниям, легко обучаем, готов к обратной связи и самокритичен.

Умение выстраивать отношения. Поскольку работа наставника непосредственно связана с людьми, то без умения налаживать контакт, устанавливать и поддерживать доверительные отношения, проявлять внимание, уважать интересы, чувства своих подопечных эффективность от процесса наставничества будет сведена к минимуму.



СТИЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

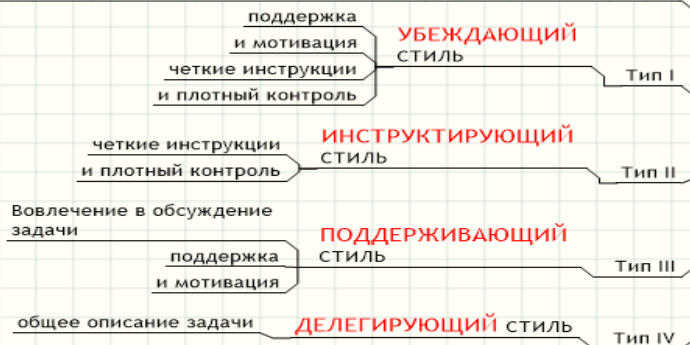


Стили наставничества

© Ольга Виноградова, 2013, 2017

Mind Map:

Мотивация	ТИП II Низкие способности Высокая мотивация	ТИП IV Высокие способности Высокая мотивация
	ТИП I Низкие способности Низкая мотивация	ТИП III Высокие способности Низкая мотивация
Способности		



Стили наставничества

Роль наставника

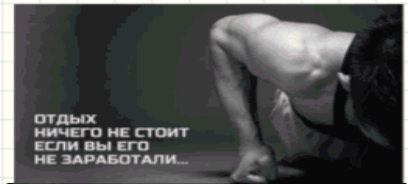
Инструктор



Помогающий



Мотиватор



Контролёр



Цель: Найти правильный **подход** к стажёру

Контексты применения:

- ✓ Знакомство со стажёром
- ✓ Новая задача

Формы индивидуальной работы наставников



Поддержка становления индивидуальности ребенка

- ❖ оказание помощи ребенку в понимании своих способностей
- ❖ выборе занятия,
- ❖ вовлечь в работу (кружка, секция, коллектива),

❖ **Содержать** пригласить на занятия.

❖ **Предложить** проявить инициативу и индивидуальности

устроить на родительском собрании выставку лучших поделок, организовать концерт, творческий вечер, провести творческий отчет об участии ребенка в каком-то мероприятии, подготовить ребенка для участия в конкурсе



Универсальные

- ❖ диагностическая беседа,
- ❖ консультация,
- ❖ совет,
- ❖ рекомендация,
- ❖ обсуждение (разбор) проблемы,
- ❖ предложение,
- ❖ поручение,
- ❖ включение в совместную работу.

Наставник для обучающегося

Понимание интересов людей

Умение ориентироваться в жизненных ситуациях

Сознательное, критическое отношение к себе

Опора на собственную индивидуальность, творчество

Ориентироваться в многогранном информационном мире, эффективнее налаживать коммуникацию с окружающими, продуктивнее сотрудничать с людьми независимо от их возраста, состояния здоровья, социального положения, языка, культуры.

Осмысленно выбирать свой жизненный путь в поисках счастья и успешной самореализации для себя и окружающих людей



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

