

Методические рекомендации для наставников

Содержание

1. Основы деятельности наставников
 - 1.1 Общие сведения о программе «Наставничество»
 - 1.2 Виды наставничества
 - 1.3 Роль наставников в адаптации и профессиональном развитии наставляемых
 - 1.4 Функциональные обязанности наставника
2. Содержание деятельности наставников
 - 2.1 План развития наставляемых
 - 2.2 Анализ

1 Основы деятельности наставников

1.1 Общие сведения о программе «Наставничество»

Программа «Наставничество» разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», распоряжения Министерства Просвещения Российской Федерации №Р-145 от 25.12.2019г. «Об утверждении методологии (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».

Цель программы: создание условий для эффективной поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников и молодых специалистов организации.

Задачи:

1. Организация и внедрение методологии (целевой модели) наставничества.
2. Улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.
3. Подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность,

неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность.

4. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории.

5. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.

6. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

7. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

8. Предоставление результатов программы итогов внедрения методологии (целевой модели) наставничества в ГБПОУ КПТ

Ожидаемые результаты:

- повышение профессионального уровня обучающихся, молодых специалистов и работников, вновь пришедших в учреждение;
- воспроизводство кадров за счет притока и закрепления молодых специалистов;
- рост эффективности и результативности труда педагогических работников;
- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- улучшение психологического климата в образовательной организации, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие образовательной организации благодаря формированию устойчивых связей между образовательной организацией и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

Основные термины

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, 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.

Наставляемый – 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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющий деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображения, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения наставником и наставляемым.

Буллинг – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга – кибербуллинг, травля в социальных сетях.

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

Тьютор–специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник – выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

Эндаумент – фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходиться от благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование педагогов и обучающихся.

1.2 Виды наставничества

«ученик-ученик»;

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при которой 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 обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

«учитель-учитель»;

Предполагает 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.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

«студент-ученик»;

Форма предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося профессиональной образовательной организации, либо студента образовательной организации высшего образования (студент), при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Целью такой формы наставничества является 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 траектории развития.

«работодатель-ученик»;

Предполагает взаимодействие обучающегося и представителя регионального предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

«работодатель-студент»

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

1.3 Роль наставников в адаптации и профессиональном развитии наставляемых

Профессиональная адаптация является важным условием для становления и профессионального развития личности. Именно поэтому важно начать наставническую поддержку с первых обучения или работы в данной организации и далее проводить ее на непрерывной основе.

Цель работы с наставляемыми – это создание условий для профессиональной адаптации как обучающихся, так и молодых специалистов образовательной организации.

Задача	Содержание деятельности
1. Создать условия для профессиональной адаптации наставляемых	<p>Знакомство наставляемых с нормами образовательной организации;</p> <p>Ознакомление с нормативно-правовыми– документами, регламентирующими деятельность ОО и педагогов, с требованиями к ведению документации;</p> <p>Закрепление наставника в соответствии с Положением о наставничестве;</p> <p>Включение наставников и наставляемых в базу наставничества.</p>
2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.	<p>Диагностика профессиональных затруднений наставляемых;</p> <p>Организация обучения наставников;</p> <p>Организация взаимодействия наставника и наставляемого в соответствии с Положением о наставничестве в образовательной организации;</p> <p>Участие молодого педагога в деятельности предметных МО и в Школе молодого педагога;</p> <p>Организация посещения уроков коллег;</p> <p>Организация целенаправленной и</p>

	<p>контролируемой деятельности наставляемого по самообразованию и профессиональному развитию; Посещение молодыми педагогами курсов повышения квалификации.</p>
<p>3. Обеспечить постепенное вовлечение наставляемых во все сферы жизни образовательной организации.</p>	<p>Участие молодого педагога в методической работе, в деятельности предметных МО и в Школе молодого педагога; Вовлечение молодых педагогов во внеурочную деятельность учащихся, во внеклассную работу, осуществление им обязанностей классного руководителя; Включение наставляемых в профессиональную и внеучебную деятельность обучающихся образовательной организации.</p>
<p>4. Включить наставляемых в самообразовательную и исследовательскую деятельность, развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.</p>	<p>Участие молодого педагога в методической работе, в деятельности предметных МО и в Школе молодого педагога; Организация посещения уроков коллег; Организация целенаправленной и контролируемой работы наставляемого по самообразованию; Посещение молодым педагогом курсов повышения квалификации; Ведение наставляемым портфолио; Включение наставляемого в инновационную деятельность ОО; Вовлечение наставляемых в конкурсное движение и участие в профессиональных пробах.</p>
<p>5. Способствовать формированию творческой индивидуальности наставляемого</p>	<p>Вовлечение молодых педагогов во внеурочную деятельность учащихся, во внеклассную работу, осуществление ими обязанностей куратора; Вовлечение наставляемых во внеурочную и воспитательную деятельность.</p>

Высокий потенциал наставничества и его эффективность объясняются тем, что:

- этот метод адаптации специалиста предполагает гибкость в организации: нет набора правил и требований, может реализовываться в различных ситуациях различными методами;

- в основе наставничества – взаимодействие, ценностно-ориентированная мотивация обоих субъектов, взаимный интерес;

- наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности;

- это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь»;

- наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения.

Перечисленные признаки подтверждают значимость этого метода профессионального становления личности, его действенность и образовательную ценность.

1.4 Функциональные обязанности наставника

Успешному наставнику нужно не только обладать обширным набором воспитательных качеств, но также знать, как применять их надлежащим образом при взаимодействии с наставляемыми. Ему необходимо выявить, что именно нужно его наставляемым, вести их к профессиональному росту, мотивировать на принятие самостоятельных обоснованных решений.

Основные принципы наставничества:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

Наставник - это не надсмотрщик. Доверие и уверенность являются основой успешных отношений между наставником и подопечным, роль же надзирателя/инспектора будет противоречить воспитательной роли наставника.