

Цикл наставничества. От первой встречи до завершения работы. Инструменты

Лошакова Людмила Альбертовна,
декан факультета развития образования

Использованные источники

«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 общим научным руководством Н.Ю. Синягиной, д.психол.н., профессора.

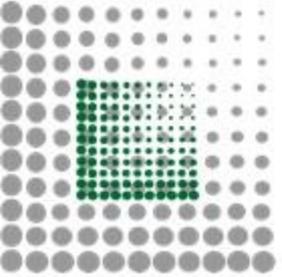
Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. — 153 с.

«...наставничество - это один из способов образования личности, передача знаний, умений, навыков от более опытного и знающего, предоставление взрослому человеку помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации, в поиске индивидуальных жизненных целей и способов их достижения. Это не связанный с прямым руководством процесс влияния одного человека на другого, добровольное участие в жизни другого на условиях конструктивных взаимоотношений и продуктивного партнерства, характеризующегося тем, что между участниками наставничества устанавливаются более тесные и доверительные связи.»

«Чтобы эффективно организовать систему наставничества, организации важно разобраться, какие конкретные цели она преследует. Например, одним образовательным организациям нужно выстроить отношения с проблемными обучающимися, другим — поднять общую успеваемость. В зависимости от целей выбирается форма наставничества.»



СИНЯГИНА НАТАЛЬЯ ЮРЬЕВНА, директор Федерального государственного научного учреждения «Центр исследования проблем воспитания, формирования здорового образа жизни, профилактики наркомании, социально-педагогической поддержки детей и молодежи» (ФГНУ ЦПВ и СППДМ), Президент Межрегиональной общественной организации содействия воспитанию «Содружество организаторов воспитательного процесса», доктор психологических наук, профессор, автор более 200 научных и научно-методических публикаций в России и за рубежом.



4.1.3. Форма «учитель–учитель».

Ролевая ситуация: молодой педагог - опытный специалист. Входная диагностика цикла

Анкета наставляемого. «Ожидания»

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где?

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. Насколько Вам важно ощущение поддержки от наставника? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

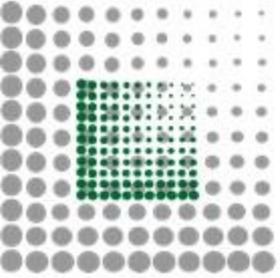
13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____

14. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? Очень часто. Часто. Редко. 1-2 раза. Никогда.

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Текст заключения. 1. Вопросы 1, 2, 13 – 16. 2. Уровень ожиданий. Макс. 100 баллов – 100 %. Менее 50 б. (50 %) – низкий, 51 – 75 б. (51 – 75 %) – средний, 52-100 б. (более 75 %) – высокий уровень. 3. **Рекомендации по программе наставничества.**



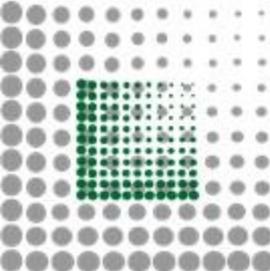
4.2.3. Форма «учитель – учитель».

Итоговая диагностика цикла

Анкета наставляемого. «Результат»

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
 2. Если да, то где? _____
- Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.
3. Эффективность программы наставничества 1 2 3 4 5 6 7 8 9 1 0
 4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 1 0
 5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 1 0
 6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации 1 2 3 4 5 6 7 8 9 1 0
 7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 1 0
 8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний 1 2 3 4 5 6 7 8 9 1 0
 9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков 1 2 3 4 5 6 7 8 9 1 0
 10. Качество программы профессиональной адаптации 1 2 3 4 5 6 7 8 9 1 0
 11. Ощущение поддержки от наставника 1 2 3 4 5 6 7 8 9 1 0
 12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 1 0
 13. Что Вы ожидали от программы и своей роли? _____
 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 1 0
 15. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____
 16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?
 17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) Очень часто. Часто. Редко. 1-2.

Текст заключения. 1. Вопросы 1,2, 13 – 17. 2. Уровень ожиданий. Макс. 110 баллов – 100 %. Менее 55 б. (50 %) – низкий, 56 – 82 б. (51 – 75 %) – средний, 83-110 б. (более 75 %) – высокий уровень. 3. Сравнительный анализ. 4. Выводы. 5. Рекомендации.



Диагностика затруднений (дефицитов) наставника и наставляемого

«Жесткие» и «мягкие» профессиональные навыки

- **Hard skills** - (англ. «жесткие» навыки) профессиональные навыки, которым можно научить и которые можно измерить. Для обучения hard skills необходимо усвоить знания и инструкции, качество обучения можно проверить с помощью экзамена. Примеры hard skills: набор текста на компьютере, вождение автомобиля, чтение, математика, знание иностранного языка, использование компьютерных программ.
- **Soft skills** - (англ. «мягкие» навыки) универсальные компетенции, которые не поддаются количественному измерению. Иногда их называют личными качествами, потому что они зависят от характера человека и приобретаются с личным опытом. Примеры soft skills: такие социальные, интеллектуальные и волевые компетенции, как коммуникабельность, умение работать в команде, креативность, пунктуальность, уравновешенность.

Форма 1. Действия и качества, необходимые для профессиональной наставнической деятельности

Умею говорить простым, понятным для наставляемого языком о сложных вещах, быть открытым и искренним при общении, уметь слушать и слышать собеседника

Всегда терпим к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственных, даже неприемлемым для меня как наставника

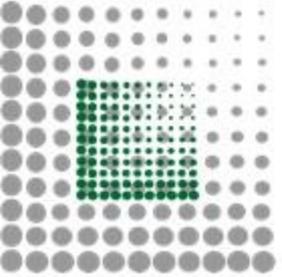
Способен к сочувствию, эмоциональной отзывчивости на переживание других

Способен к рефлексии собственной деятельности

Умею сохранять функциональную активность в условиях воздействия стрессоров, фрустраторов как в результате адаптации к ним, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции

Умею эффективно организовывать свою деятельность по самообразованию, владею навыками тайм-менеджмента, способен помочь в организации профессионального самообразования, выборе его эффективных форм и методов своим наставляемым

Умею решать нестандартные задачи, находить нестандартные решения



Диагностика затруднений (дефицитов) наставника и наставляемого

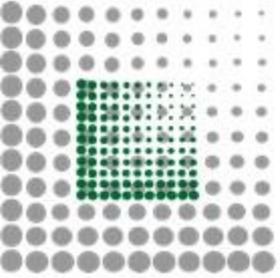
1. Затруднения по видам деятельности.

Вид деятельности	Мнение
Подготовка и проведение уроков	
Участие во внешкольных мероприятиях (например, спортивные и культурные мероприятия во внеурочное время)	
Связь и сотрудничество с родителями или опекунами	
Общая административная работа (в том числе такие виды деятельности учителя, как ведение документации, общение и т.д.)	
Консультирование учащихся (в том числе индивидуальное консультирование, профориентация, по вопросам, связанным с проблемами в поведении и т.д.)	
Проверка работ учащихся	
Участие в управлении школой	
Работа в команде и общение с коллегами в этой школе	
Индивидуальное планирование или подготовка к урокам как в школе, так и вне ее	

Управление выбором: а) шкала (от 0 до 10); б) количество выборов – 1, 3 самых трудных.

Заполнение формы или собеседование? Наблюдение!

Сопоставление анкет.



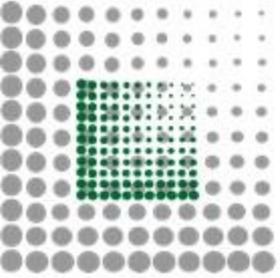
Диагностика затруднений (дефицитов) наставника и наставляемого

2. Затруднения по категории детей

Категория детей	Мнение
Учащиеся, чей родной язык отличается от языка (языков) обучения	
Учащиеся с ограниченными возможностями здоровья (с хроническими заболеваниями, инвалиды по соматическим заболеваниям, с ОВЗ: 8 категорий)	
Учащиеся, у которых наблюдаются проблемы с поведением (состоящих на внутришкольном учете, состоящих на учете в ОПДН)	
Учащиеся, живущие в неблагоприятных социальных условиях (из малообеспеченных семей, из не полных семей, находящихся на опеке, из неблагополучных семей, проживающих в интернате, в приюте)	
Учащиеся с низкой академической успеваемостью (текущие неудовлетворительные оценки, низкие баллы по результатам муниципальных, региональных, федеральных проверочных, итоговых и выпускных работ по 1 и более предметам)	
Учащиеся с высоким уровнем образовательных способностей и потребностей (высокая академическая успеваемость, обучение по индивидуальным программам, результативное участие в олимпиадах и конкурсах)	

Управление выбором: а) шкала (от 0 до 10); б) количество выборов – 1, 3 самых трудных; в) знаешь ли ты сколько ...?

Заполнение формы или собеседование? Наблюдение!



Диагностика затруднений (дефицитов) наставника и наставляемого

3. Направление методического сопровождения

Направление	Уровень поддержки				
	1	2	3	4	5
Обеспечение личностного развития обучающихся					
Формирование системы предметных знаний и умений					
Разработка рабочей программы					
Организация проектной деятельности					
Организация исследовательской деятельности					
Формирование информационной компетентности					
Проектирование урока на основе системно-деятельностного подхода					
Развитие познавательной мотивации у учащихся					
Проектирование планируемых результатов обучения					
Оценивание достижения планируемых результатов					
Индивидуализация обучения					
Возрастная психология					
Методы психологической диагностики особенностей учащихся					
Методы психологической коррекции отклоняющегося поведения учащихся					
Обучение детей с ОВЗ					
Использование современных технических и программных средств обучения					
Технологии развития творческих способностей учащихся					
Совершенствование предметных знаний и умений у учителя					

Управление выбором.: а) количество выборов – 1, 3 самых важных, интересных, скучных

Заполнение формы или собеседование? Наблюдение!

Проектирование и планирование программы наставничества.

Направления программы

Цель наставничества «опытный учитель- молодой учитель» - 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.

Задачи: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления учителя.

Направления программы

Цикл «родители»	Цикл «администрация»	Цикл «команда»
1.Связь или сотрудничество с родителями или опекунами. 2.Учащиеся, живущие в неблагоприятных социальных условиях 3.Развитие познавательной мотивации у учащихся	1.Общая административная работа 2.Разработка рабочей программы. 3.Проектирование планируемых результатов обучения 4. Учащиеся с низкими образовательными результатами.	1.Работа в команде и общение с педагогами, работающими в данной школе. 2.Учащиеся с ограниченными возможностями здоровья. 3.Учащиеся с высоким уровнем способностей и потребностей. 4.Методы психологической диагностики особенностей учащихся.

Мнение о порядке циклов:... Обоснование...

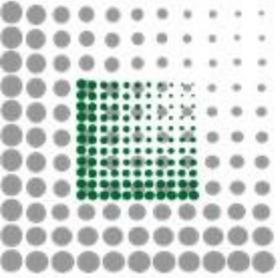
Социальное партнерство - интеграция усилий различных специалистов и разных общественных институтов вокруг единого процесса наставничества.

Актуальные инструменты наставничества

Технологический компонент

Организационные формы/ цикл 1/ связь и сотрудничество с родителями и опекунами	Развивающие задания
Традиционные формы наставнической деятельности: <i>консультации, беседы, инструктажи, семинары-практикумы, собеседования</i> ; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; <i>прохождение курсов</i> и др.	<ol style="list-style-type: none">1. Наблюдение за беседой опытного педагога с <i>выделением проблемы, способов решения</i> и инструментов.2. Подготовить <i>вопросы</i> для собеседования (3 участника) по материалам наблюдения.3. Курсы?
Интерактивные технологии: дискуссии, дебаты, <i>ролевые игры</i> , работа в малых группах и др.	<ol style="list-style-type: none">1. Имитационные ролевые игры: <i>подготовить план</i> к беседе с заданной характеристикой участников.2. <i>Рефлексия</i> игровой ситуации
Тренинговые технологии: развитие навыков <i>психической саморегуляции</i> , обеспечивающие выбор эффективных способов решения проблемных ситуаций.	<ol style="list-style-type: none">1. <i>Освоить технологию формулирования проблемы и перевода ее в разряд задач</i>2. <i>Провести учебный семинар для наставника по данной теме</i>
Проектные технологии: <i>социальный проект</i>	<ol style="list-style-type: none">1. <i>Включенное наблюдение за ролью руководителя проекта.</i>2. <i>Подготовка отчета.</i>

Формирование портфолио наставляемого и наставника.



Актуальные инструменты наставничества

Интернет-наставничество («онлайн наставничество»).

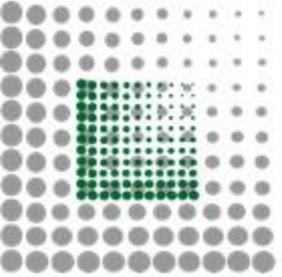
Интернет - наставничество подразумевает отношения опытного педагога с одним молодым педагогом, которые общаются через Интернет по крайней мере один раз в неделю от шести месяцев до года.

При этом могут быть организованы две-три личные встречи, одна из которых является стартовой.

Часто наставник выступает в качестве руководителя или консультанта в каких-либо видах деятельности, например, помогает наставляемому завершить социальный проект или обсуждает будущие варианты развития карьеры.

В течение летних месяцев интернет-наставничество может служить основой для построения личных отношений между наставником и наставляемым в любом типе наставничества.

Такое общение позволяет осуществлять взаимодействие наставников с наставляемым по конкретным практическим проблемам, создать базу знаний по актуальным вопросам. Этот тип наставничества предоставляет участникам больше времени на обдумывание вопросов и подготовку ответов и позволяет участвовать в обсуждении большему числу заинтересованных лиц, а потому располагает к более серьезным обсуждениям в сравнении с личной консультацией.



Спасибо за ваше время!
Удачи и здоровья!