

Наставничество

как траектория сотрудничества

Прошутина И.А.
Средняя школа № 59
г. Ярославль

Педагогическое наставничество – это процесс сотрудничества между опытным педагогом (наставником) и менее опытным коллегой, направленный на развитие профессиональных компетенций и личностного роста второго.

Цель системы наставничества педагогических работников - организация и реализация широкого спектра действий, направленных на создание благоприятной и эффективной среды для наставничества, которая должна способствовать непрерывному профессиональному росту и саморазвитию педагогических работников, как личностному, так и социальному.

В настоящее время наставничество рассматривается как универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Роль наставничества в профессиональном развитии педагогов

Повышение качества образования

Развитие критического мышления и творческих способностей

Создание обучающей среды для учащихся

Улучшение педагогической культуры

Обмен опытом и кругозор



Ученик – ученик

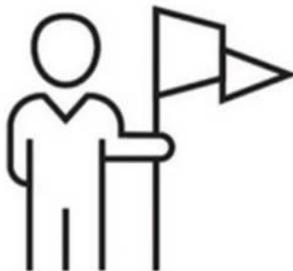
Ученик-наставляемый



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



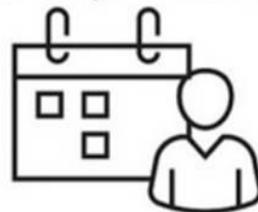
- Анкетирование и сопоставление потенциала и запросов
- Личные встречи
- Назначение куратором

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 закрепленный лидерский статус, чувствует свою причастность к школьному сообществу, развивает гибкие навыки, получает знаки отличия.



Студент – ученик

Ученик-наставляемый



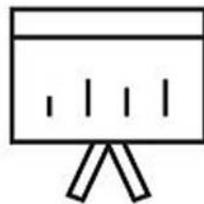
Имеет проблемы с учебой, не мотивирован, не умеет строить свою образовательную траекторию, не включен в школьное сообщество. Либо – имеет особые образовательные потребности и желание развиваться.



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"



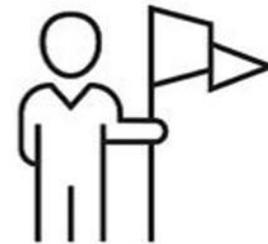
Наставляемый повышает свои образовательные результаты, планирует образовательную траекторию, мотивирован, интегрирован в сообщество. В будущем может сам стать наставником.



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.

Работодатель – ученик

Ученик-наставляемый



Имеет проблемы с учебой, не мотивирован, не умеет строить свою образовательную траекторию, не имеет карьерных ожиданий. Либо – имеет особые образовательные потребности, но не может реализовать себя в рамках школьной программы.



Работодатель-наставник



Представитель сообщества благодарных выпускников, активный профессионал с опытом работы. Проходит анкетирование, чтобы понять реальную возможность оказать не только профессиональную помощь, но и оказать влияние на саморазвитие студента.



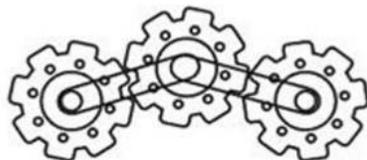
- Анкетирование обеих сторон с последующим соединением подходящих друг другу участников
- Личные встречи или групповая работа в формате "быстрых встреч"
- Демо-день с посещением учащимися предприятия

Формирование пар

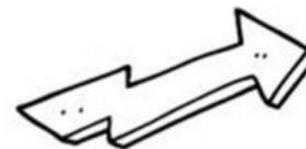


Обучение наставника

- Осуществляется куратором программы в организации / внешними приглашенными специалистами.
- Развитие коммуникационных навыков
- Работа с пособиями Ментори "Рабочие тетради наставника"



Наставляемый повышает свои образовательные результаты, мотивирован, интегрирован в сообщество, осознанно подходит к выбору профессии. В будущем может сам стать наставником.



Защита проекта, анализ успеваемости, представление бизнес-модели, определение образовательной траектории, представление результатов стажировки



Наставник получает статус лидера и значимого взрослого, подкрепляет авторитет. Развивает гибкие навыки, чувствует свою принадлежность сообществу, получает поощрение за реализацию программ КСО.

Учитель – учитель

Учитель–
наставляемый



Имеет проблемы с адаптацией на новом рабочем месте, не уверен в своих силах и желании остаться в роли учителя, испытывает педагогические и организационные трудности



Учитель-наставник

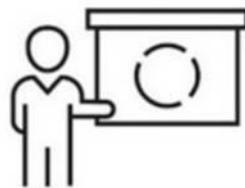


Из числа активных и опытных педагогов. Выражает самостоятельное желание помочь молодому специалисту закрепиться в профессии.



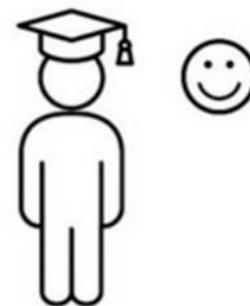
Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/ возможностей.

Формирование пар

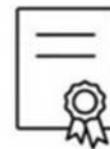


Обучение наставника

Производится при необходимости. Куратор рассказывает о форматах возможного взаимодействия с МС



Наставляемый повышает свою квалификацию, закрепляется в профессии, способен творчески подойти к деятельности.

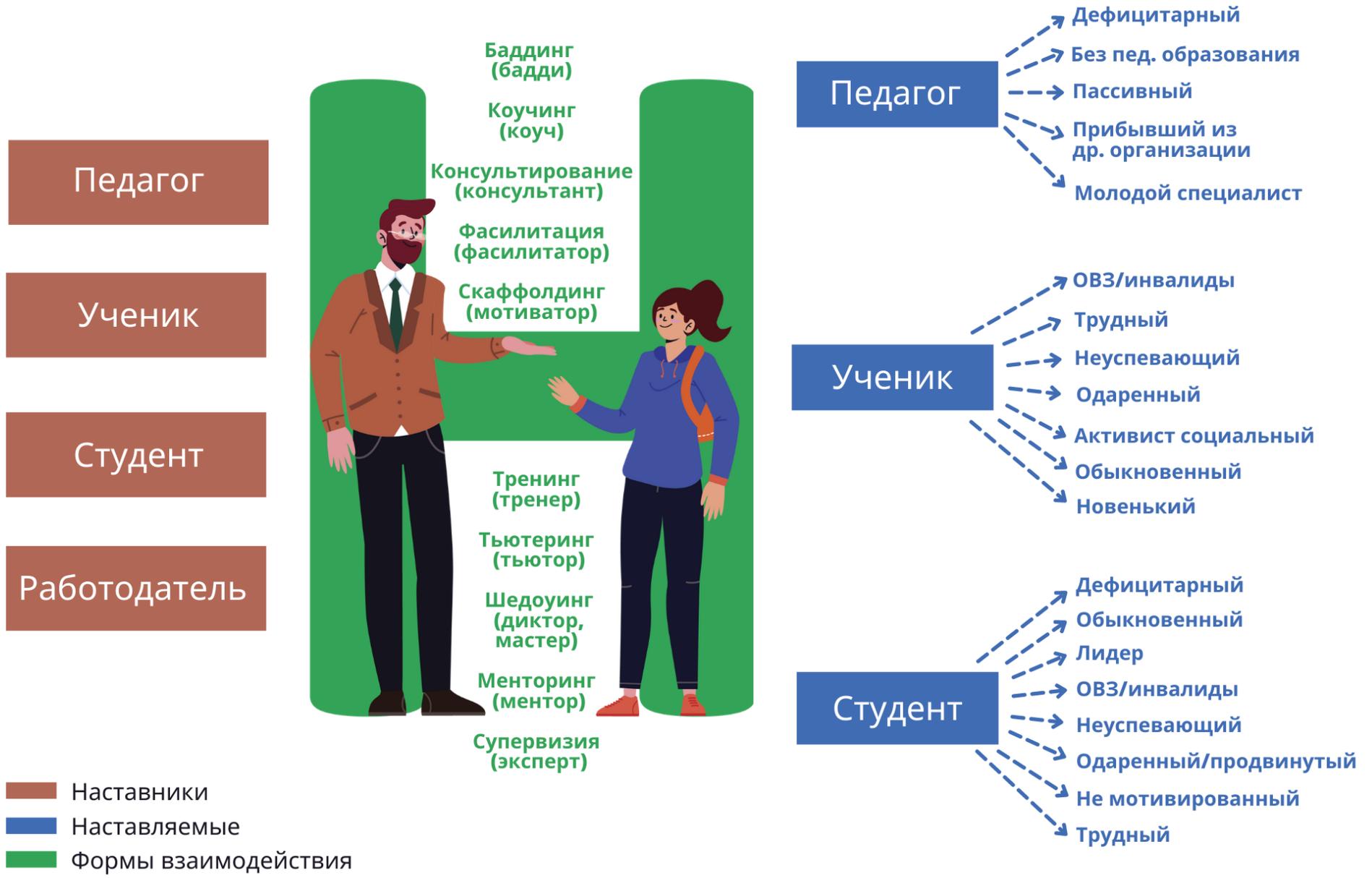


Тестирование и проверка (серия открытых уроков) молодого специалиста на закрепление необходимых навыков/ успешную адаптацию.



Наставник получает закрепленный и уважаемый статус

МЕНТАЛЬНАЯ КАРТА НАСТАВНИЧЕСТВА





Спасибо за внимание!