

**... научиться учиться, научиться жить, научиться жить вместе, научиться ответственности...**

**учитель будущего**

центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников

**НАСТАВНИЧЕСТВО – это:**

- ❑ практическое решение, которое может быть введено в любую организацию;
- ❑ «персональная огранка» талантов человека, придание имеющимся навыкам правильной формы, создание новых плоскостей и граней его профессионализма.



# Задачи кадрового обеспечения региональной системы реализации наставнических программ

- реализация наставнических программ по востребованным направлениям личностного развития, профессиональной подготовки детей и молодежи, дополнительного профессионального образования взрослых;
- разработка наставнических программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного ПК педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных и профессиональных наставнических ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками;
- вовлечение в реализацию целевой модели наставничества специалистов, имеющих высшее образование либо среднее профессиональное образование, в рамках направлений подготовки высшего образования и специальностей СПО, соответствующих запросам наставляемых конкретной образовательной организации;
- вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию наставнических программ конкретных ОО и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ.

## ТРИ ГЛАВНЫЕ РОЛИ кадровой системы реализации целевой программы наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации

учитель будущего

центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников

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

**Наставник** – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** – сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.



# КУРАТОР:

- назначается решением руководителя образовательной организации, планирующей реализовать целевую модель наставничества (ЦМН);
- реализует наставническую программу через работу с **двумя базами**: формирование баз **наставляемых** и **наставников**.

## Задачи куратора:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых,
- организация обучения наставников,
- контроль за проведением всех этапов реализации ЦМН,
- решение организационных вопросов,
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе, лиц



# НАСТАВНИКИ

учитель будущего

центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников

- **могут быть** учащиеся образовательной организации, студенты, представители сообществ выпускников образовательной организации, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, НКО и иных организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества;
- **условия для отбора в базу наставников:** соответствие критериям психологической, педагогической и, для некоторых форм, профессиональной подготовки и прохождения ими обучения.



## НАСТАВЛЯЕМЫЕ

учитель будущего

центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников

- Любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования.
- Молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу.



**ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА** – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников

## 5 ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ РАЗНЫХ ЗАДАЧ И РОЛЕЙ



Ученик - ученик



Учитель – учитель



Студент –  
ученик



Работодатель –  
ученик



Работодатель  
– студент



## **СТРУКТУРА СОДЕРЖАНИЯ КАЖДОЙ ФОРМЫ**

- 1. Цели и задачи программы**
- 2. Ожидаемые результаты**
- 3. Оцениваемые результаты**
- 4. Портрет участников**
- 5. Вариации ролевых моделей**
- 6. Описание этапов наставнического взаимодействия (раскрытие целевой модели)**
- 7. Область применения в рамках образовательной программы**

**учитель будущего**

центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников







# Форма наставничества УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ

## ЦЕЛИ

- Успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста;
- повышение его профессионального потенциала и уровня;
- создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

учитель будущего

центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников



Одна из основных целей  
наставничества -  
**РАЗВИТИЕ ПРОДУКТИВНОГО  
СПЕЦИАЛИСТА**

**Продуктивный специалист** – это профессионал:

- способный постоянно обновлять свой поведенческий репертуар,
- обладающий чувством перспективы,
- разрабатывающий различные стратегии и стили профессионального поведения, адекватные контексту ситуации,
- признающий возможность альтернативных способов решения проблемных задач



## ЗАДАЧИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАСТАВНИКА С НАСТАВЛЯЕМЫМ

учитель будущего

центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников

- 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;
- сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

# СТРУКТУРА ЭТАПОВ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

- Отбор наставников
- Обучение наставников
- Формирование пар «наставник – наставляемый»
- Мотивация наставников
- Процедура завершения взаимодействия

**учитель будущего**  
центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников





# УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ



## ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

- Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности в собственных силах;
- развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
- повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
- учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации

# УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ

## ОЦЕНИВАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

- Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.



# Графическая модель взаимодействия по форме «Учитель – учитель»

учитель будущего

центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников

## 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

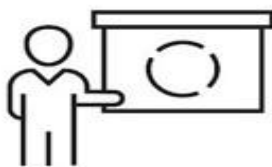


Из числа активных и опытных педагогов. Выражает самостоятельное желание помочь молодому специалисту закрепиться в профессии.



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

## ПОРТРЕТ УЧАСТНИКОВ

**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 школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

- **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией 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.



# ОТБОР И ОБУЧЕНИЕ НАСТАВНИКОВ

## ДЛЯ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ НЕОБХОДИМО:

- разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых;
- выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников;
- провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности;
- сформировать базу отобранных наставников.

# ОТБОР И ОБУЧЕНИЕ НАСТАВНИКОВ

## ДОКУМЕНТЫ ДЛЯ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ

- 1. Анкета для заполнения в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.**
- 2. Перечень вопросов для собеседования.**
- 3. Перечень принципов для раскрытия наставником:**
  - Принятие
  - Умение слушать
  - Умение слышать
  - Умение задавать вопросы
  - Равенство
  - Честность и открытость
  - Надежность
  - Последовательность

## ПЯТЬ ПРИНЦИПОВ УСПЕШНОГО НАСТАВНИКА

№ п/п	Принципы	Содержание принципа
1	<b>Принцип уважения</b>	Проявлять уважение к окружающим Ценить труд окружающих Быть логичным в своих словах и делах Быть преданным своему делу и профессии
2	<b>Принцип взаимосвязи</b>	Быть уверенным в своих убеждениях и жить согласно им Указывать направления подопечным и быть сконцентрированными на них, а не на себе Говорить открыто и искренне, на одном языке с подопечными Подстраиваться под культуру и интересы подопечных Узнать своих подопечных ближе и верить им
3	<b>Принцип доверия</b>	Постоянно демонстрировать подопечным свою компетентность Быть честным, служить примером
4	<b>Принцип вдохновения</b>	Укреплять у подопечных веру в их возможности, в достижение успеха
5	<b>Принцип эффективной коммуникации</b>	Говорить убедительно и вразумительно Научиться слушать с целью понять

# ОБУЧЕНИЕ НАСТАВНИКОВ

## Для организации обучения наставников необходимо:

- составить программу (рассказать об основах и ценностях наставнических отношений, об особенностях общения с подростками, усилить коммуникативные навыки и т.д.);
- подобрать необходимые методические материалы в помощь наставнику;
- выбрать форматы обучения и преподавателя/преподавателей. В роли преподавателя может выступить непосредственно куратор (кураторы) наставнической программы.

**Возможные форматы обучения:** семинары, специальные занятия и сборы (наставнические сессии), конференции, встречи по обмену опытом, тренинги, дистанционное обучение и вебинары.

# ПРЕДМЕТ НАСТАВНИЧЕСТВА

КАЧЕСТВА ЛИЧНОСТИ	МЕТОДИЧЕНСКАЯ ГРАМОТНОСТЬ	СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ
Лидерские качества	Ведение учебно-методической документации	Психологические особенности учащихся
Активная жизненная позиция	Проектирование урока в соответствии с ФГОС	Психологический климат в коллективе
Стрессоустойчивость	Современные педагогические технологии	Навыки коммуникации
Искусство таймменеджмента	Повышение профессиональной квалификации	Работа в составе творческих групп

# ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ ОБУЧЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

- Установление позитивных личных отношений с наставляемым.
- Помощь наставляемым в развитии жизненных навыков.
- Повышение осведомленности и усиление взаимодействия с другими социальными и культурными группами.
- Помощь в формировании образовательных и карьерных траекторий, поддержка в приобретении профессиональных навыков.
- *Дополнительно:* понимание возрастных, эмоциональных проблем наставляемых, формирование у них лидерских качеств, развитие активной жизненной позиции, раскрытие личностного потенциала, формирование необходимых жизненных навыков XXI века и т.д.

# ПОРТРЕТ УЧАСТНИКОВ

## НАСТАВЛЯЕМЫЙ

- Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, 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.
- Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

## СОСТАВЛЯЮЩИЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА





## СОСТАВЛЯЮЩИЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА

- **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ**: владение современными образовательными технологиями, проектирование учебного процесса, создание учебных ситуаций, организация работы в разных формах.
- **КОММУНИКАТИВНАЯ**: взаимодействие с другими людьми, организация совместной деятельности, публичное представление результатов своей работы.
- **ИНФОРМАЦИОННАЯ**: работа с различными информационными ресурсами, регулярная самостоятельная познавательная деятельность, использование компьютерных технологий.
- **ПРАВОВАЯ**: использование в деятельности нормативных правовых документов, локальных актов для решения профессиональных задач.

# ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ НАСТАВНИКОВ

## Составляющие итоговой оценки эффективности:

- Результаты рассмотрения отчета о выполнении плана мероприятий по наставничеству
- Результаты тестирования лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, на предмет выявления уровня его профессиональных компетенций
- Результаты анкетирования указанного лица по вопросам, характеризующим работу наставника
- Результаты оценки подготовленных подопечным служебных документов

## СИСТЕМА СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕДАГОГОВ

- Публичная похвала, награждение грамотами, благодарственными письмами
- Направление на курсы повышения квалификации
- Благодарность в приказе
- Привлечение педагога к работе в творческой группе
- Направление на семинары и конференции
- Фото на стенд «Лучший в профессии»
- Выдвижение на конкурсы
- Помощь в обобщении опыта и подготовке собственных пособий или публикаций в печати
- Материальное стимулирование

## Область применения формы наставничества «Учитель – учитель»

### Может быть использована

- как часть реализации на местах (в школах, ПОО и организациях дополнительного образования) профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации;
- при создании сети широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

## РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

- Взаимодействие **«опытный учитель - молодой специалист»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие **«лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы»**, конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие **«педагог-новатор - консервативный педагог»**, молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие **«опытный предметник - неопытный предметник»**, в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов).

# Практическая реализация формы наставничества «Учитель – учитель»

## Этапы процесса наставнического взаимодействия

- 1. Проведение организационной встречи** с педагогическим коллективом, где куратор программы информирует о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывает ситуацию с конкретным молодым специалистом.
- 2. Формирование стратегии**, определение регламента будущих встреч и их примерного тематического плана куратором проекта вместе с педагогом-наставником. В процессе обучения (1-2 встречи для обсуждения)
- 3. Самоанализ и совместный анализ компетенций** наставника и наставляемого. Составление программы адаптации.
- 4. Реализация программы адаптации**, в течение которой проводится корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков молодого учителя.
- 5. Оценка промежуточных итогов:** может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация.
- 6. Проверка уровня профессиональной компетентности наставляемого.**
- 7. Награждение и поощрение наставников баллами** за активную общественную работу (формат на усмотрение администрации), признание лидерами педагогического сообщества с особым весом в образовательной организации.

# ИЕРАРХИЯ НАСТАВНИКОВ

## Условия перехода по уровням иерархии наставника:

- при получении достижений;
- при накоплении определенного количества баллов (выполнение заданий, прохождение определенных этапов наставнических взаимоотношений, участие в акциях/мероприятиях).

**Процесс начисления баллов**, а также выделение определенных активностей, за которые баллы могут быть получены, также остаются в ведении **куратора** наставнической программы конкретной образовательной организации



## НАЧИСЛЕНИЕ БАЛЛОВ В ЛОГИКЕ ИЕРАРХИИ ДОСТИЖЕНИЙ

1. Посещение мероприятия по развитию наставничества в организации – 2 балла
2. Посещение мероприятия по развитию наставничества вне организации – 3 балла
3. Посещение региональных мероприятий – 5 баллов
4. Посещение федеральных мероприятий – 20 баллов
5. Проведение 3 успешных встреч с наставляемым – 5 баллов
6. Получение развернутого положительного отзыва от наставляемого – 2 балла
7. Регулярное ведение дневника наставника – 7 баллов
8. Создание наставляемым собственного проекта/продукта под руководством наставника – 15 баллов
9. Публикация кейса на сайте/в социальных сетях образовательной организации или организации-партнера – 7 баллов
10. Публикация в муниципальном или региональном СМИ – 10 баллов
11. Проведение наставником консультации для других наставников (в том числе с использованием системы электронного и дистанционного образования) – 8 баллов
12. Проведение наставником полноценного тренинга для других наставников – 12 баллов



# УЧЕНИК-УЧЕНИК

**ЦЕЛЬ** - разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

## ЗАДАЧИ:

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации;
- формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.



## ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

- Высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.
- Подростки-наставляемые получат необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.



## ОЦЕНИВАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

- Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.



# Модель взаимодействия по форме «Ученик – ученик»

## Ученик – ученик

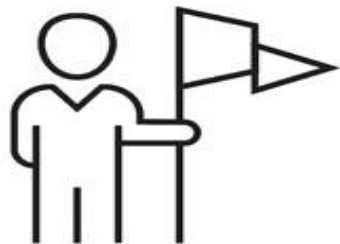
### Ученик-наставляемый



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



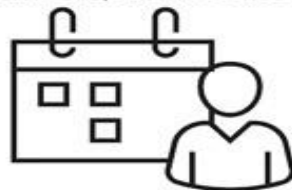
- Анкетирование и сопоставление потенциала и запросов
- Личные встречи
- Назначение куратором

### 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.

# ПОРТРЕТ УЧАСТНИКОВ

## Форма «Ученик – ученик»

### Наставник.

- Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса/параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность).
- Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

# ПОРТРЕТ УЧАСТНИКОВ

## Форма «Ученик – ученик»

### Наставляемый.

**Вариант 1. Пассивный.** Социально/ценностно дезориентированный обучающийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.

**Вариант 2. Активный.** Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

## ВОЗМОЖНЫЕ ВАРИАНТЫ ПРОГРАММЫ

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

■



# СУБЪЕКТНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПОВЫШЕНИЮ МОТИВАЦИИ К УЧЕБНОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

**ОСОЗНАННОСТЬ:** представление учебных и профессиональных целей, альтернатив, способов, средств, последствий их достижения

**САМОСТОЯТЕЛЬНОСТЬ:** самостоятельность выполнения деятельности при минимальной ориентации на помощь окружения

**СВОЕВРЕМЕННОСТЬ:** оценка обстоятельств как соответствующих возможностям; оценка цели как доступной

**УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ:** оценка деятельности как соответствующей потребностям, ее эмоциональная привлекательность

**ВРЕМЕННАЯ ПЕРСПЕКТИВА:** представление «ближних» и «дальних» целей учебной и профессиональной деятельности, их согласованность



## ЕСЛИ НАСТАВНИК ОБУЧАЮЩЕГОСЯ – ПЕДАГОГ



## ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА наставника - педагога

- искренность, доброжелательность в общении с ребенком;
- уважение к ребенку;
- эмпатийность;
- открытость;
- решительность и уверенность;
- толерантность;
- ответственность;
- дружелюбие.

## Адресная работа педагога-наставника с различным контингентом обучающихся

### 1. Умение применять современные педагогические технологии (в том числе инклюзивные), необходимые для адресной работы с различным контингентом учащихся:

- 1) одаренными детьми,
- 2) социально уязвимыми детьми,
- 3) детьми, попавшими в трудные жизненные ситуации,
- 4) детьми-мигрантами,
- 5) детьми-сиротами,
- 6) детьми с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.),
- 7) детьми с ограниченными возможностями здоровья,
- 8) детьми с девиациями поведения,
- 9) детьми с зависимостью.

### 2. Умения адекватно применять специальные технологии и методы, позволяющие проводить коррекционно-развивающую работу; реализовывать воспитательные возможности различных видов деятельности детей (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.).

# ДЕСЯТЬ КОНТЕКСТНЫХ НАВЫКОВ ПЕДАГОГА- НАСТАВНИКА

(модель от «Института будущего»)

1. Способность к отбору информации.
2. Социальный интеллект.
3. Способность мыслить проектно.
4. Межкультурная компетентность.
5. Способность мыслить нестандартно и глубоко.
6. Способность понимать смыслы.
7. Универсальные навыки мышления.
8. Способность вычислять.
9. Сотрудничество в виртуальном пространстве.
10. Способность работать с современными СМИ.

## Навыки наставника – педагога в работе с особыми детьми

### Наставник должен :

- ✓ уметь быть внимательным и активным слушателем. Во многих случаях Наставник может быть единственным человеком, которому ребенок будет доверять свои переживания и проблемы;
- ✓ уметь помогать ребенку ставить перед собой кратко- или долгосрочные цели. Формировать представление у ребенка о важности планирования в жизни;
- ✓ говорить детям, что всегда есть надежда. Ситуацию всегда можно изменить, но для этого потребуются личное участие в ситуации Наставника и Воспитанника;
- ✓ помогать детям развивать личный интерес к окружающему миру. Это могут быть поездки в библиотеку, музей, театр, производства и организации и т. д.;
- ✓ быть заинтересованным во взаимодействии с ребенком и вовремя приходить на встречи;
- ✓ формировать у ребенка понимание «доброго» и «злого», помогать находить позитивные моменты в его жизни;
- ✓ быть положительным примером.

# УЧЕНИК - УЧЕНИК

## ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ В РАМКАХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

- В школах: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство.
- В ПОО: проектная деятельность, совместное посещение/организация мероприятий, совместное участие в конкурсах.
- В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, волонтерство.



# ЭТАПЫ ПРОЦЕССА НАСТАВНИЧЕСКОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

- 1. Проведение мотивационной встречи** с наиболее активными учениками образовательной организации, на которой руководители программы – куратор(ы), администрация школы – рассказывают о наставничестве и его истории, формате, планах и возможных результатах.
- 2. Сбор заявок от желающих** попробовать себя в роли наставника. **Анкетирование** – вопросы о ресурсах потенциальных наставников: навыки, знания, возможная частота встреч. **Тестирование** – вопросы о реальных коммуникационных возможностях и уровнях эмпатии. Возможна **встреча со школьным психологом**.
- 3. Обучение наставников** происходит в формате регулярных встреч (около 3-4) с куратором программы, на которых учащимся-наставникам предлагаются ролевые ситуации («отличник – двоечник», «лидер – тихоня» и т.д.), которые необходимо проиграть и обсудить с последующей рефлексией. Также учащимся-наставникам могут быть представлены пособия МЕНТОРИ «Рабочие тетради наставника».
- 4. Формирование пар / групп** наставник-наставляемый(е) происходит по одной из трех схем, в зависимости от конкретной ситуации в образовательном учреждении.

## ЭТАПЫ ПРОЦЕССА НАСТАВНИЧЕСКОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

5. **Этап самоанализа и совместного анализа** компетенций, талантов и умений как наставника, так и наставляемого.
6. **Контролирование хода работы** наставнических пар куратором без вмешательства во внутренние взаимоотношения наставника и наставляемого, если от участников взаимодействия не поступит соответствующая обратная связь: организационные моменты, системность встреч, заполнение специального дневника, оценивание результаты, рефлексия.
7. **Представление своих выводов**, результатов и обратной связи куратору, либо на общей встрече другим парам (после того, как проблема наставляемого (адаптация, поведение, успеваемость, особые образовательные потребности) решена.
8. **Проведение массового праздничного мероприятия** с представлением успешных кейсов и результатов всей образовательной организации с приглашением партнеров. **Процедура поощрения лучших наставников и наставляемых** по результатам обратной связи от кураторов за активную общественную и культурную работу, награждаются грамотами / памятными сертификатами / значками наставников, признаются активными участниками школьного сообщества, информация о них размещается на доске почета. Лучшие наставнические практики размещаются на сайте образовательной организации.