

Кейс наставника Ерофеева И.В.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «Педагог – ученик» на период 2022/2023  
годы**

Основной инструмент (техника) наставничества – традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, тьюторство, проектная.

Ученик -обучающийся,демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обучающийся, имеющий значительный уровень развития внутренней потребности и мотивации быть успешным.

Цель реализации формы наставничества "учитель – ученик – раскрытие потенциала личности наставляемого.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым при реализации формы "учитель – высокомотивированный ученик":

- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через сопровождение его участия в олимпиадах, конкурсах и иных творческих мероприятиях;
- раскрытие личностного, профессионального потенциала каждого обучающегося;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- улучшение показателей эффективности образовательной организации.

Критерии наставляемого:

- активный;
- читает дополнительную литературу;
- высокие образовательные результаты;
- высокий уровень мотивации;
- настойчиво и с интересом работает;
- способен к самостоятельной деятельности.

Направления работы наставника:

- побуждает обучающихся к нахождению и принятию самостоятельных решений, создает необходимые условия для самореализации, осуществления личностного выбора;
- совместно с обучающимися распределяет и оценивает имеющиеся у них ресурсы всех видов для реализации поставленных целей, обеспечивает избыточное ресурсное пространство;
- организует взаимодействие с родителями (законными представителями) по выявлению, формированию и развитию познавательных интересов, обучающихся;
- организует взаимодействие с другими педагогами и специалистами для коррекции индивидуальной образовательной траектории и реализации проектной и исследовательской деятельности обучающихся;
- помогает визуализировать и осознавать индивидуальные программы/маршруты/траектории;
- осуществляет совместно с обучающимся мониторинг достижений;

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: развитие self-компетенций наставляемого в части принятия самостоятельных решений, самореализации, осуществления личностного выбора; определение познавательных интересов обучающегося, формирование индивидуальной образовательной траектории, вовлечение наставляемого в проектную и исследовательскую деятельность; повышение образовательных результатов наставляемого в том числе в конкурсном, олимпиадном движениях

#### Приемы (методы) работы

1. Бадди - прием, основанный на предоставлении друг другу информации и/или установлении объективной и честной обратной связи на принципах равноправия, дружественных отношений.

Основная идея - дружеская поддержка.

Главная задача - не обеспечивать рост профессионализма у новичков, не заботиться о карьере, а консультировать по организационным вопросам.

Направленность: быстрая адаптация; введение в курс дела.

2. Коучинг (наставник — коуч) - техника обучения, в процессе которой наставник помогает наставляемому достичь некой жизненной или профессиональной цели. Техника сфокусирована на достижении чётко определённых целей вместо общего развития.

Основная идея: помочь наставляемому выработать понимание, каким образом он может достичь поставленной задачи. Наставляемый должен сам прийти к цели под руководством наставника, но без прямых советов и указов на ошибки.

Главная задача - активизация процессов самообучения и саморазвития.

На практике, это период времени, в течение которого, наставляемому помогают найти ответы на вопросы внутри самого себя, а также раскрыть свои навыки и способности без влияния на его решения.

Коуч – человек, который в результате плотного сотрудничества помогает наставляемому с поиском ответом внутри себя (исторически от английского - частный репетитор).

1. Коучинг «снизу» – коуч наблюдает за наставляемым. Его основная задача – не дать совет напрямую, а построить структуру наводящих вопросов таким образом, чтобы с их помощью клиент сам пришел к ответам, сам понял свою проблему.

2. Коучинг «сверху» – наставник не дает никаких наводящих вопросов и, тем более, не пытается давать советы. В этом случае все наоборот. Наставник – объект наблюдения для наставляемого.

Наставник уже имеет успех в определенной сфере деятельности и продолжает делать то, что у него хорошо получается. А наставляемый со стороны наблюдает за наставником.

В первом варианте, коучинг может не приносить каких-то значительных результатов в области тренировки навыков наставляемого и это не страшно.

Самый главный навык, который он получит – умение самостоятельно находить и решать проблему, которая мешает ему двигаться дальше.

#### Этапы работы наставника (коуча)

1. Постановка цели и осознания ее реальности. Наставляемый должен определить свою цель, а наставник - донести до него осознание реальности ее осуществления.

2. Анализ необходимых составляющих успеха.
3. Анализ имеющихся возможностей.
4. Определение путей достижения целей, выбор стратегии.
5. Мониторинг достижения цели и анализ результата. Основная задача наставника – наблюдать.

3. Фасилитация (наставник фасилитатор) - развивающая образовательная техника, позволяющая эффективно организовать групповое обсуждение. Основная идея: раскрыть потенциал наставляемых; содействовать тому, чтобы наставляемые обменивались идеями, мнениями, опытом, анализировали стоящие перед ними задачи и определяли пути их решения (как правило применяется в групповой работе). Фасилитация эффективна в проектной деятельности .

Цель: нахождение верного решения, которое позволит работать созидательно и результативно.

Основная задача: привести к конкретным соглашениям, результатам.

Основные принципы: фасилитации - самостоятельность, позитивность и открытость в общении.

4. Тренинг (наставник — тренер) - метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений, навыков и социальных установок; - это система практической тренировки навыков и умений, которые невозможно передать словами.

Главная идея: помощь в быстром и эффективном формировании необходимых навыков за счет индивидуального подхода.

Основная задача: быстрое развитие компетентности межличностного и профессионального поведения

Объем подаваемой информации ограничен - теории отводится лишь 10-20% времени, и она

преподносится в виде инструкций и пояснений (для того, чтобы осваиваемые навыки применялись правильно и осознанно). Практика занимает 80-90 %

занятия. Главный «плюс» тренингов – это возможность учиться не на своих, а на чужих ошибках. Наставник ставит перед наставляемым определенную задачу и

задает импульс для ее решения: дает упражнения, предлагает деловые и ролевые игры, наблюдает, как получается, мотивирует, напрягает, требует, корректирует, хвалит...

Наставляемый, выполняя необходимые действия и анализируя приобретенный опыт, обучается определенным навыкам. В конце занятия получает свою порцию адекватной критики от тренера (и других наставляемых, при групповом тренинге) - это дает возможность взглянуть на себя со стороны, задуматься о самосовершенствовании. Виды тренингов обучающие, личностные, коммуникативные

Виды тренировок:

- физические (силовые нагрузки, стрит воркаут);
- умственные (уроки запоминания);
- специальные (закаливание организма, выживание в экстренной ситуации и пр.);
- психологические (навыки саморегуляции в стрессовых ситуациях, например, при подготовке к ЕГЭ).

5. Тьютор (профстандарт) - специалист по сопровождению проектов, программ; индивидуальных образовательных маршрутов, - методист, обучающий наставника методике наставничества и поддерживающий процесс наставничества.

Главная идея: тьютор играет методическую, супервизорскую роль и сопровождает пару «наставник-наставляемый», взаимодействуя с наставником.

Функции тьютора

- адаптация и передача методики программы наставникам, а также обсуждение ее реализации;
- удержание принципа индивидуализации во взаимодействии наставника и подопечного;
- экспертное педагогическое сопровождение пары «наставник-подопечный»;
- функция посредничества между парой «наставник-подопечный» и родителями подростка;
- организация рефлексии и формирование отчета по результатам работы

## Приложение

### План взаимодействия пары, наставник-ученик

#### Дорожная карта взаимодействия пары «наставник-наставляемый»

№ п.п.	Мероприятия	Дата	Цель	Планируемые результаты	Формы отчётности	Срок отчётности
1	Привлечение менторов, коучей для обучения наставников. Проведение анкетирования	Май-июнь  август	Выявление затруднений в организации учебного процесса	Оказать помощь в формировании необходимых профессиональных навыков	Предоставление методических материалов по взаимодействию в парах и группах. Составление плана по формам и методам работы с молодым специалистом, заполнение электронного журнала	август
2	Консультация по разработке	август	Рекомендации и	Способность самостоятельн	наличие проектов,	август

	проектов. Консультация по ведению и защите портфолио (как форме отслеживания личностных результатов)		консультации и в разработке учебных программ	о составлять и корректировать учебные программы	введение портфолио	
3	Диагностика компетентностей ей наставляемого	сентябрь	Выявление дефицитов	Составлен чек-лист	Чек-лист компетентностей-дефицитов	сентябрь
4	Составление планов работы наставника, наставляемого и куратора	Август-сентябрь	Определены функции участников программы наставничества, полномочий, мероприятий и сроков	Планы работы наставника, наставляемого и куратора	Планы работы участников программы наставничества	август
5	Работа участников программы по планам	в течение года	Реализация программы наставничества	Устранение трудностей, проблем наставляемого	Использование в работе новых компетентностей; разработка методически	Январь, май

					х материалов	
6	Консультации	В течение года	Выявление недочетов в методической работе	Понять и устранить замечания, повысить образовательный уровень наставляемого	Методическая копилка (папка с информацией о методах, результатах применения технологий обучения)	
7	Промежуточный контроль Индивидуальные консультации по затруднениям.	январь	Измерение психоэмоционального состояния участников программы, уровня удовлетворенности всех участников программы	Выявить мнение участников, узнать итог работы	Заседание ШМО	
8	Итоговый контроль	май	Выявления уровня Мотивация и поощрение	Выявить мнение участников, узнать итог работы	Итоговая конференция	