

**Алгоритмы и
технологии
внедрения
программы
наставничества
А.М.Крюкова, директор
МБУ ИМЦ
«Екатеринбургский Дом
Учителя»**



**ЕКАТЕРИНБУРГСКИЙ
ДОМ УЧИТЕЛЯ -
НОВЫЙ ВЕКТОР РАЗВИТИЯ**

**#ДОМУЧИТЕЛЯЕКБ
WWW.IMC-EDUEKB.RU
E-MAIL:
DOMUCHITELA@GMAIL.COM**

Золотой
круг
Саймона

Зачем?

Как ?

Что ?

Преимущества программы:

Повышение профессиональной компетентности педагогов

Повышение качества образования

Развитие субъектно-субъектных отношений среди всех участников образовательных отношений

Повышение степени доверия к образовательной организации

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

- ◎ **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.

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

- ◎ **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, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

- **Куратор** – сотрудник организации, осуществляющей 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.

ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- ◎ «ученик – ученик»;
- ◎ «учитель – учитель»;
- ◎ «студент – ученик»;
- ◎ «работодатель – ученик»;
- ◎ «работодатель – студент».

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧЕНИК – УЧЕНИК»

- ◎ **Цель:** поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.
- ◎ **Задачи:** помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.

ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ В РАМКАХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

- ◎ **В образовательной организации** - проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, подготовка к конкурсам, олимпиадам.
- ◎ **В профессиональной образовательной организации** - проектная деятельность, совместное посещение или организация мероприятий, совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства.
- ◎ **В ДПО**-проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, волонтерство.

ПРИМЕРЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОРМЫ «УЧЕНИК-УЧЕНИК»

○ Инклюзивное образование - шефские пары



Ребенок с сохранным
интеллектом

Ребенок с ОВЗ

○ Пары различные по возрасту



Ребенок из профильного
класса (старшеклассник)

Ребенок из младшего
профильного класса

ПРИМЕРЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОРМЫ «УЧЕНИК-УЧЕНИК»

○ Проектные пары



Обучающийся в 7 классе

Обучающийся в 10-11
классе

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА

«УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»

◎ Цель:

- успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста,
- повышение его профессионального потенциала и уровня,
- создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

◎ Задачи:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога 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 педагога;
- сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

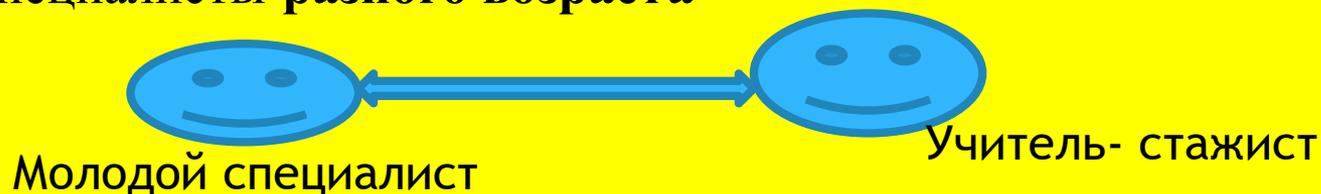
ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ В РАМКАХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

- Данная форма может быть использована как часть реализации **программы повышения квалификации** в организациях, осуществляющих деятельность по **общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и образовательным программам среднего профессионального образования.**
- Отдельной возможностью реализации программы наставничества является **создание широких педагогических проектов** для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

ПРИМЕРЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОРМЫ «УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»

◎ Создание партнерских пар

1. Специалисты разного возраста



2. Пары педагогов **одинакового уровня и возраста**, но преподающих разные предметы (английский язык+физкультура; английский язык+технология).

3. Партнерская пара, созданная **по единой профессиональной проблеме**.

4. Технологические пары (1 методист по определенной технологии работает с другими педагогами).

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА

«СТУДЕНТ – УЧЕНИК»

- ◎ **Цель:** 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 траекторий развития.
- ◎ **Задачи:** помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ В РАМКАХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

- ◎ **В общеобразовательных организациях:** проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, мероприятия школьного сообщества, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).
- ◎ **В профессиональных образовательных организациях:** проектная деятельность, краткосрочное или целеполагающее наставничество, экскурсии в место обучения наставника, выездные мероприятия, совместное создание проекта или продукта.
- ◎ **В организациях дополнительного образования:** проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, создание продукта, выездные мероприятия, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

ПРИМЕРЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОРМЫ «СТУДЕНТ-УЧЕНИК»

- ◎ **Волонтерская деятельность** (волонтер из числа студентов берет в пару кого-либо из учащихся).
- ◎ **Проектная форма взаимодействия** (студент работающий над содержанием курсовой работы привлекает к работе учащегося из профильного класса).
- ◎ **Педагогические классы.**
- ◎ **Педагогические отряды** (коммуникации обучающихся школ со студенческими строительными отрядами).

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «РАБОТОДАТЕЛЬ – УЧЕНИК»

- **Цель:** формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.
- **Задачи:**
 - помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
 - повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
 - развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
 - помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ В РАМКАХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

- ◎ **В общеобразовательных организациях:** проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, демо-дни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки.
- ◎ **В профессиональных образовательных организациях:** проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.
- ◎ **В организациях дополнительного образования:** проектная деятельность, выездные мероприятия, экскурсии на предприятия, конкурсы, гранты от предприятий.

ПРИМЕРЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОРМЫ «РАБОТОДАТЕЛЬ-УЧЕНИК»

- ◎ Волонтерская деятельность.
- ◎ Ярмарки вакансий.
- ◎ Профориентационные мероприятия.
- ◎ Проектная деятельность.
- ◎ «День тени»
- ◎ Бизнес – проектирование
- ◎ Экскурсии на предприятия
- ◎ Круглые столы, дискуссии по вопросам выбора профессии.

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»

◎ Цель:

получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

◎ Задачи:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ В РАМКАХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

- ◎ **В профессиональных образовательных организациях:** практико-ориентированные образовательные программы, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.
- ◎ **В организациях дополнительного образования:** проектная деятельность, выездные мероприятия, экскурсии на предприятия, гранты от предприятий, отдельные рабочие программы и курсы, возглавляемые представителем предприятия.

ПРИМЕРЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОРМЫ «РАБОТОДАТЕЛЬ-СТУДЕНТ»

- ◎ **Педагогическая интернатура** (студенты с 1 курса могут быть привлечены на практику в образовательной организации).
- ◎ **С 3 курса** студентам разрешено работать в образовательных организациях.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

ЭТАП 1. ПОДГОТОВКА УСЛОВИЙ ДЛЯ ЗАПУСКА ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- ◎ **Цель этапа:** создание благоприятных условий для запуска программы наставничества.
- ◎ **Задачи этапа:**
 - получить поддержку концепции наставничества внутри и вне организации;
 - собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.

ЭТАП 2. ФОРМИРОВАНИЕ БАЗЫ НАСТАВЛЯЕМЫХ

- **Задача этапа:** в выявлении **конкретных проблем** обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.
- **Виды проблем:**
 - низкая успеваемость;
 - буллинг;
 - текучка кадров;
 - отсутствие мотивации у обучающихся;
 - отсутствие внеурочной и досуговой составляющей в жизни организации;
 - низкие карьерные ожидания у педагогов;
 - подавленность подростков из-за неопределенных перспектив и ценностной дезориентации и т. д.

ЭТАП 3. ФОРМИРОВАНИЕ БАЗЫ НАСТАВНИКОВ

○ Главная задача этапа:

поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. Для решения этой задачи понадобится работа как с внутренним, так и с внешним контуром связей образовательной организации.

ЭТАП 4. ОТБОР И ОБУЧЕНИЕ НАСТАВНИКОВ

◎ **Задачи этапа:**

– выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы,

- их подготовка к работе с наставляемыми.

◎ Обе задачи решаются с помощью внутренних ресурсов организации. Работа с внешним контуром может понадобиться для организации специального тренинга или привлечения мотивационного спикера, экспертов в сфере наставничества на обучение.

ЭТАП 5. ФОРМИРОВАНИЕ ПАР «НАСТАВНИК – ОБУЧАЕМЫЙ (НАСТАВЛЯЕМЫЙ)», ГРУПП «НАСТАВНИК – НАСТАВЛЯЕМЫЕ»

- **Задача этапа** – сформировать пары «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям.
- В целях формирования оптимальных наставнических пар либо групп **необходимо:**
 1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате.
 2. Получить обратную связь от участников общей встречи.
 3. Закрепить результат, проанализировав обратную связь на предмет максимальных совпадений.
 4. Сообщить всем участникам итоги встречи.

ЭТАП 6. ОРГАНИЗАЦИЯ ХОДА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

○ **Задача этапа:**

закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

○ **Работа в каждой паре или группе включает:**

- встречу-знакомство;
- пробную рабочую встречу;
- встречу-планирование;
- комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи;
- итоговую встречу.

ЭТАП 7. ЗАВЕРШЕНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- **Задачи этапа:** подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.
- **Два основных варианта завершения наставнического взаимодействия:**
 - 1) запланированное (завершение программы, окончание академического года, достижение целей наставничества и т. д.);
 - 2) незапланированное (смена места проживания, болезнь участника, невозможность уделять наставляемому достаточно времени, межличностные конфликты и т. п.).

ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

○ **Подведение итогов программы наставничества в образовательной организации представляет собой общую встречу всех наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества в образовательной организации.**

○ **Задачи такой встречи:**

- провести групповую рефлексию,
- обменяться опытом,
- вдохновить участников успехами друг друга;
- обсудить (по возможности) возникшие проблемы.

ПУБЛИЧНОЕ ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ И ПОПУЛЯРИЗАЦИЯ ПРАКТИК

- ◎ **Публичное подведение итогов предполагает** проведение открытого праздничного мероприятия (фестиваля).
- ◎ **Основные задачи организаторов программы:** представление лучших практик наставничества заинтересованным аудиториям, а также чествование с награждением конкретных пар или команд и наставников.

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ИДЕИ ПРОГРАММЫ

- Распределенное лидерство
- Базовая теория сотрудничества
- Индивидуальные треки развития
- Горизонтальное обучение
- Исследование участниками партнерских пар собственного опыта
- Планирование развития участников партнерских пар на основе исследования текущей ситуации
- Использование эффективных практик
- Эволюция и рефлексия на каждом этапе работы

ТЕХНОЛОГИИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- Менторинг и коучинг
- Метод сфокусированной беседы
ОРИП
- Метод первого вопроса
- Метод сильного вопроса
- Практики активного слушания
- Технология формирующего
оценивания
- Технология развивающей беседы
и тд

АЛГОРИТМ СОЗДАНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОО

- 1 Знакомство с текстом Методических рекомендаций по наставничеству (ССЧ)
- 2 Проективная сессия по проблемам при помощи эффективных практик (SWOT, «Колесо баланса», «Вертикаль», «Линия разрыва» «5 почему» и тд)
- 3 Проективная сессия «3 первых шага»
- 4 Создание базы наставников
- 4 Эспресс-диагностика проблемы
- 5 Обучение наставников (успешные практики)
- 6 Формирование пар ,создание регламентов взаимодействия

- 7 Организация деятельности партнерских пар (осмысление-апробация-рефлексия)
- 8 Рефлексивные сессии по итогам 1 этапа программы
- Экспресс-диагностика
- Корректировка программы

Механизм реализации на уровне системы образования города Екатеринбурга

- 1 Лаборатория профессионального сотрудничества на базе «Екатеринбургского Дома Учителя» (руководитель Крюкова Алена Михайловна)
- 2 Кураторы ИМЦ районов
- 3 5 образовательных организаций по 5 моделям наставничества в каждом районе
- 4 Поэтапное прохождение всех шагов программы с методической поддержкой
- 5 Создание методических рекомендаций