



«Год педагога и наставника»

2023

Наставничество – способ передачи информации, опыта, оказание необходимой поддержки.

Основные аспекты наставничества

1. Понятие «наставничества» в образовательном процессе, предполагает включение всех его участников, а именно: педагогов, учащихся и их родителей.
2. Наставничество имеет свои виды, формы и стили.
3. В зависимости от потребностей образовательного учреждения, формируются направления и программы реализации наставничества



Наставничество формируется в силу появления профессионального дефицита:

- ▶ Недостаточный уровень владения компьютерными и информационными технологиями
- ▶ Нехватка знаний о методиках обучения детей с ограниченными возможностями здоровья или имеющих проблемы в поведении
- ▶ Затруднения в решении с учащимися задач повышенной сложности в рамках преподаваемого предмета
- ▶ Низкий уровень контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары (группы), где участники находятся в определенной ролевой ситуации.

Формы наставничества могут иметь **разнообразные вариации**.

Классические формы наставничества в образовании:

- Педагог-педагог
- Руководитель образовательной организации-педагог
- Работодатель-студент педагогического вуза/колледжа
- Педагог вуза/колледжа-молодой педагог образовательной организации
- Социальный партнер- педагогический работник образовательных организаций СПО и дополнительного образования

Формы организации наставничества зависят от количества участников и степени открытости:

По количеству участников:

- Групповые (один наставник и несколько наставляемых)
- Индивидуальные (один наставник-один наставляемый)
- Коллективно-индивидуальные (с одним наставляемым работает группа наставников)
- Коллективно-групповые (отдельная группа наставников осуществляет наставничество над группой наставляемых)

По степени открытости:

- Прямое открытое взаимодействие (общение базируется как в формальной, так и в неформальной форме (вне рабочего времени))
- Опосредованное взаимодействие (в формате рекомендаций и советов)

В Омской области реализуются две модели наставничества:

- *целевая модель наставничества обучающихся*
- *целевая модель наставничества педагогических работников*

Виды наставничества (технологии передачи знаний):

- **Традиционная модель (один на один):**

более опытный педагог работает с молодым педагогом, с целью профессионального роста последнего.

- **Партнерское наставничество: целеполагающее, ситуационное (равный-равному):**

наставником является педагог равный по уровню наставляемому, но с опытом работы в предметной области, которыми не обладает партнер

- **Групповое наставничество:**

связь более опытных педагогов с группой подопечных

► Краткосрочное или целеполагающее наставничество:

наставник и наставляемый встречаются по заранее спланированному графику, с целью постановки конкретных целей и задач, ориентированных на определенные краткосрочные результаты

► Скоростное наставничество:

обеспечивает место встречи для наставничества, чтобы помочь построить отношения равного наставничества

► Флеш-наставничество:

наставничество через одноразовые встречи и обсуждения, посредством коммуникации



► **Виртуальное наставничество:**

обучение, советы, методические рекомендации, даются педагогом наставником в режиме онлайн

► **Реверсивное наставничество:**

высококвалифицированный профессионал становится наставляемым младшего по параметрам сотрудника, в области новых технологий и тенденций



Форма наставничества «педагог-педагог» предполагает следующие виды наставничества:

- **Опытный педагог-молодой специалист**
- **Педагог-новатор-консервативный педагог**
- **Лидер педагогического сообщества – педагог испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации**
- **Опытный предметник –неопытный предметник**

Опытный педагог-молодой специалист

- *Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому, веру в себя, мотивируя и рисуя перспективы профессионального роста*

Формы и методы работы – беседы, тренинги, встречи, проведение открытых уроков, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных мероприятиях т.д.

Педагог-новатор-консервативный педагог

➤ *Педагог склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными информационными технологиями*

Особенности:

- выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект-объектной педагогики.

Лидер педагогического сообщества – педагог испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации

➤ *Наставник – лидер педагогического сообщества*

Особенности:

- психологическая и личностная поддержка педагога;
- главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого.

Опытный предметник –неопытный предметник

➔ *Методическая поддержка наставляемого*

Особенности:

- написание статей, участие в предметных научно-исследовательских конференциях, участие в семинарах, вебинарах, с последующим обсуждением;
- вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета;
- привлечение к подготовке сдачи экзаменов

Стили наставничества:

► Инструктирующий:

+ постановка точных инструкций для достижения поставленных целей и задач, предсказуемость результата (быстрая передача информации, высокий уровень контроля)

- давление, низкая мотивация, невозможность действовать в нестандартных ситуациях (на каждую ситуацию-алгоритм действий); неудача – ответственность наставника

► Убеждающий :

+ действия в рамках четких и ясных инструкций, предсказуемость результата (быстрая передача информации, высокий уровень контроля, обоснованность)

- давление; невозможность действовать в нестандартных ситуациях (один алгоритм действий); неудача – ответственность наставника; следование навязанному способу действий приводит к внутренним противоречиям психологического характера

► Поддерживающий стиль :

+ повышение мотивации (общение на уровне равных); понимание смысла выполняемых операций и появление новых способов действий

- увеличение времени наставничества и появление ситуации стресса у наставляемого (страх), в силу которого может возникнуть отказ наставляемого от самостоятельных действий и возврат на уровень инструктажа; высокий уровень ответственности и риска для наставника (недостаток времени может привести к снижению степени ответственности наставляемого)

► Делегирующий стиль:

+ активность, высокая мотивация, понимание конечных целей и результатов, высокий уровень обучения, появление новых способов действий и решений, полное взаимопонимание

- появление состояния стресса у наставляемого, в силу расширения области ответственности; отказ решения задач в случае неудачи; вероятность игнорирования наставника; переход к конкурентам (потеря наставляемого)

Опрос педагогического коллектива, с целью выявления потребностей в формах наставничества и определения в дальнейшем целевых моделей реализации программ наставничества:

- 1. Необходима ли Вам поддержка наставника для совершенствования профессиональных компетенций?**
(указать область затруднений)
- 2. Есть ли затруднения и вопросы в разрешении которых Вы нуждаетесь для осуществления профессиональной деятельности?** (нехватка знаний в силу высоких темпов обновления информации и технологической базы)
- 3. Есть ли у Вас желание стать наставником?** (наставником для молодого специалиста; наставником для опытного педагога, не успевающего за темпом обновления информации и технологической базы)