

Формы наставничества в рамках целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования.

Саенко Д.О., Центр непрерывного развития профессионального мастерства ПМ
ДПО «ИРО Забайкальского края»





Целевая модель наставничества - это системный проект, позволяющий определить реальный план действий, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

ЦЕЛЬ - СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ ПОДДЕРЖКИ, САМООПРЕДЕЛЕНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ ВСЕХ ОБУЧАЮЩИХСЯ, ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ РАЗНЫХ УРОВНЕЙ ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ.

НАСТАВНИЧЕСТВО —

Это универсальная **технология**
передачи жизненного, личного
и профессионального **опыта**,

формирования **навыков**,
компетенций и **ценностей**



через неформальное
взаимообогащающее общение,
основанное на **доверии**
и **партнерстве**.



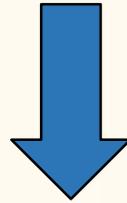
Проблемы учащегося общеобразовательного учреждения, решаемые с помощью наставничества

- 1.**низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость, отсутствие качественной саморегуляции;
- 2.**отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- 3.**невозможность качественной самореализации в рамках стандартной школьной программы;
- 4.**отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- 5.**низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- 6.**кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- 7.**конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- 8.**отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенции;
- 9.**падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- 10.**проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Проблемы учащегося среднего профессионального образовательного учреждения

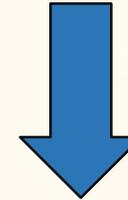
- 1.**решаемые с помощью наставничества низкая мотивация к учебе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения;
- 2.**низкая информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального развития;
- 3.**трудности, связанные с невозможностью эффективно совмещать получение образования и рабочую деятельность по специальности;
- 4.**низкий уровень общей культуры, неразвитость метакомпетенций, в основном целеполагания, планирования и навыков самореализации, пессимистичные ожидания;
- 5.**низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, как следствие – невостребованность на рынке;
- 6.**отсутствие мотивации и возможностей для участия в программах поддержки молодежи;
- 7.**невозможность реализовать свой предпринимательский или профессиональный потенциал в силу отсутствия опыта и ресурсов.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА



НАСТАВНИК

- участник программы;
- **опыт** в достижении личностного и профессионального результатов ;
- **готовый поделиться** этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов **самореализации и самосовершенствования** наставляемого.



НАСТАВЛЯЕМЫЙ

- участник программы;
- при помощи и поддержки наставника **решает** конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи;
- **приобретает** новый **опыт** и развивает новые навыки и **компетенции** .

Форма наставничества

– это способ организации работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

5 ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

ДЛЯ РАЗНЫХ ЗАДАЧ И РОЛЕЙ



Ученик-ученик



Учитель-учитель



Студент-ученик



Работодатель-
ученик



Работодатель-
студент

УЧЕНИК - УЧЕНИК

НАСТАВНИК

- уверенный в себе
- коммуникабельный
- ответственный
- лидер
- компетентный (знает нормативно - правовую базу образовательной организации, традиции и неформальные правила)

Получает

- признание заслуг и повышение статуса
- репутация и доверие сверстников
- систематизация имеющегося опыта
- возможность увидеть новые (пути решения задач) «горизонты» для саморазвития

Даёт

- помощь
- поддержку
- развитие навыков, умений, компетенций
- уверенность, позитив
- сопричастность к коллективу
- обратная связь

Как сформировать пару:

- анкетирование
- психологическое тестирование на совместимость работы в паре
- личные встречи

Режим взаимодействия – внеурочный

НАСТАВЛЯЕМЫЙ

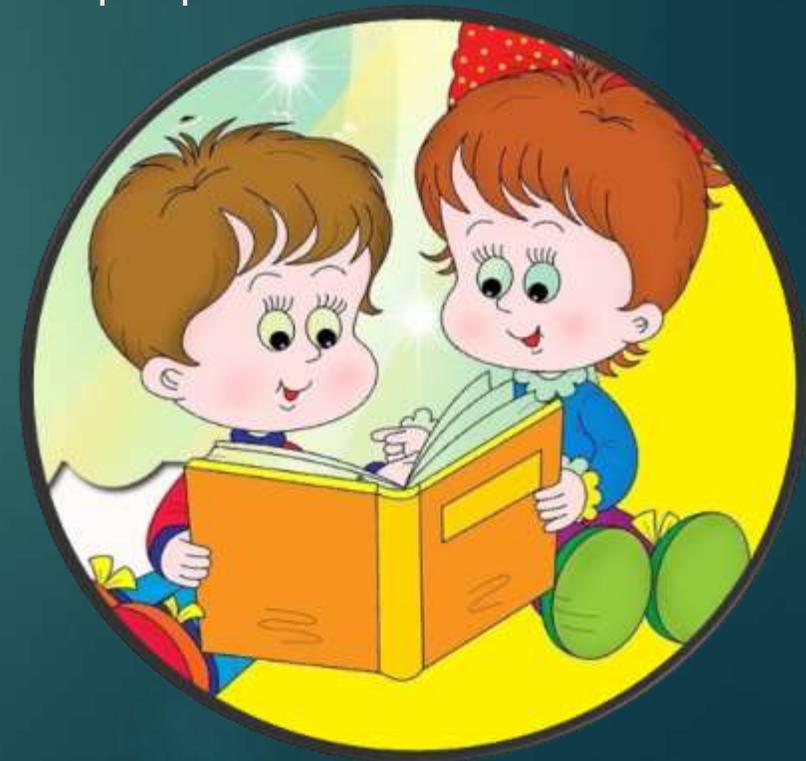
- не адаптированный к социуму
- низкая успеваемость
- подавленность
- нерешительность

Получает

- статусность
- успеваемость
- стимул к всестороннему развитию
- положительное психоэмоциональное состояние



Форма наставничества «ученик-ученик» предполагает взаимодействие учащихся одной образовательной организации, при котором один из учащихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации. Вариацией данной формы является форма наставничества «студент – студент».



Цели и задачи

Основные цели взаимодействия наставника с наставляемым:

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

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- ▶ 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 получают 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 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.

Развитие целостной типологии компетенций

- социальные (отношения, поведения, коммуникации);
- когнитивные (понимание, знание, целеполагание, планирование);
- функциональные (психомоторные и прикладные, в том числе профессиональные, навыки).

Портрет участников

Наставник

- ▶ Активный учащийся старшей ступени /студент, 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/колледжа (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

Наставляемый

Социально/ценностно дезориентированный учащийся низшей по отношению к наставнику ступени, /студент, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы/колледжа, отстраненный от коллектива. Учащийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.



«отличник – двоечник»,
классический вариант
поддержки для достижения
лучших образовательных
результатов

«лидер – тихоня/скромник»,
психоэмоциональная поддержка
с адаптацией в коллективе или
развитием коммуникационных,
творческих, лидерских навыков

Возможные варианты моделей внутри формы «ученик – ученик» («студент – студент»)

взаимодействие «равный – равному», в
течение которого происходит обмен
навыками, например, когда наставник
обладает критическим мышлением, а
наставляемый – креативным; взаимная
поддержка, совместная работа над
проектом.

Вариации ролевых моделей могут
различаться в зависимости от
потребностей наставляемого и
ресурсов наставника.

Область применения

Школьное образование

- ❑ проектная деятельность,
- ❑ классные часы,
- ❑ внеурочная работа,
- ❑ подготовка к мероприятиям школьного сообщества,
- ❑ проектное волонтерство.

СПО

- ❑ проектная деятельность, совместное
- ❑ посещение/организация мероприятий,
- ❑ совместное участие в конкурсах.

Дополнительное образование

- ❑ проектная деятельность,
- ❑ создание клуба по интересам с лидером-наставником,
- ❑ проектное волонтерство.

В рамках образовательной программы взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности.

УЧИТЕЛЬ -УЧИТЕЛЬ

НАСТАВНИК

НАСТАВЛЯЕМЫЙ

- компетентный
- опытный
- профессионал
- мотивированный
- открытый
- лидер

Как сформировать пару:

- анкетирование
- психологическое тестирование на совместимость работы в паре
- личные встречи

- дезадаптированный
- неуверенный в себе
- испытывает трудности в общении

Получает

Даёт

Получает

- статусность
- уважение
- систематизацию имеющегося опыта
- возможность увидеть новые пути решения задач

Режим взаимодействия –практико-ориентированный

- знания, опыт
- помощь, поддержку
- уверенность, позитив
- обратную связь (фидбэк)
- сопричастность коллективу

- заинтересованный в своей деятельности
- уверенный
- компетентный профессионально пригодный
- траектория профессионального развития



Форма наставничества «учитель – учитель» / «педагог-педагог» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.



Цели и задачи

Основные цели взаимодействия наставника с наставляемым:

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

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- ▶ 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.

Ожидаемые результаты

- высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
- учителя-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Оцениваемые результаты

- ✓ повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- ✓ процент специалистов, уверенных в желании продолжать свою работу в качестве учителя на данном месте работы;
- ✓ 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.



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.

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.

«современный – опытному», в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями.

«физик – русисту», в течение которого происходит обмен навыками, необходимыми для развития метапредметных проектов и метакомпетенций.

«опытный предметник – неопытному предметнику», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету

«зажатый – лидер», 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

Возможные варианты моделей внутри формы «учитель – учитель»/ «педагог-педагог»

«новичок – мастер», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Область применения

- ▶ Форма наставничества «учитель – учитель» / «педагог-педагог» может быть использована как часть реализации на местах (в школах, СПО и организациях дополнительного образования) профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательном учреждении: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

СТУДЕНТ-УЧЕНИК

НАСТАВНИК

НАСТАВЛЯЕМЫЙ

- активный
- компетентный
- мотивированный
- ответственный
- коммуникабельный
- образованный

Как сформировать пару:

- анкетирование
- психологическое тестирование на совместимость работы в паре
- личные встречи

- дезадаптированный
- проблемы успеваемостью
- дезориентированный

Режим взаимодействия -
внеурочный, дистанционный

Получает

Дает

Получает

- статусность
- уважение
- расширение кругозора
- саморазвитие
- возможность увидеть новые пути решения задач

- знания, умения, компетенции
- помощь, поддержку
- Уверенность, позитив
- обратная связь (фидбэк)
- целеполагание

- адаптированный
- появилась дальновидность (понимание будущего)
- с положительным психоэмоциональным состоянием



Форма наставничества «студент – ученик» предполагает взаимодействие учащихся общеобразовательного и профессионального учреждений, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.



Цели и задачи

Основные цели взаимодействия наставника с наставляемым:

- ▶ успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования;
- ▶ улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации;
- ▶ появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- ▶ 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.

Ожидаемые результаты

- повышение уровня мотивированности и осознанности школьников среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;
- снижение доли ценностно дезориентированной молодежи;
- активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
- улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

Оцениваемые результаты

- ✓ повышение успеваемости и улучшение психоземotionalного фона внутри образовательной организации;
- ✓ количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов учащихся;
- ✓ снижение числа социально и профессионально дезориентированных подростков, подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- ✓ увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- ✓ увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления.

Развитие целостной типологии компетенций

- социальные (отношения, поведения, коммуникации);
- когнитивные (понимание, знание, целеполагание, планирование);
- функциональные (психомоторные и прикладные, в том числе профессиональные навыки)

Портрет участников

Наставник

Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы других. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемый

Вариант 1.

Пассивный. Низко мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Вариант 2.

Активный мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях школьник, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Возможные варианты моделей внутри формы «студент – ученик»

«равный – другому», в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность

«куратор – автор проекта», совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и коуча, а наставляемый – на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, прокачивая и совершенствуя навыки.

«лидер – равнодушный», психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество

«отличник – двоечник», классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Область применения

Школьное образование

- ❑ проектная деятельность
- ❑ классные часы, внеурочная работа
- ❑ мероприятия школьного сообщества
- ❑ экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории)

СПО

- ❑ проектная деятельность
- ❑ краткосрочное или целеполагающее наставничество
- ❑ выездные мероприятия
- ❑ совместное создание продукта.

Дополнительное образование

- ❑ проектная деятельность
- ❑ создание клуба по интересам с лидером-наставником
- ❑ создание продукта
- ❑ выездные мероприятия, экскурсии в место обучения наставника
- ❑ присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

В рамках образовательной программы взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности.

РАБОТОДАТЕЛЬ - УЧЕНИК

НАСТАВНИК

- статусный
- компетентный
- профессионал
- опытный

Получает

- мотивированность
- статусность
- саморазвитие
- систематизацию имеющегося опыта
- возможность увидеть новые пути решения задач

Даёт

- знания, умения навыки в определенной области
- компетенцию
- обратную связь (фидбэк)
- мотивацию («залог» на будущее)
- уверенность в себе

Как сформировать пару:

- анкетирование
- психологическое тестирование на совместимость работы в паре
- личные встречи

Режим взаимодействия -
внеурочный, дистанционный,
практико-ориентированный

НАСТАВЛЯЕМЫЙ

- дезадаптированный
- обладает низкой успеваемостью
- не мотивирован на будущее
- дезориентированный

Получает

- успеваемость
- стимул к личностному и профессиональному росту
- положительное психоэмоциональное состояние
- включение в социум



Форма наставничества «работодатель – ученик» предполагает взаимодействие учащегося старших классов средней школы и представителя регионального предприятия/организации (по возможности – участника сообщества благодарных выпускников), при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал школьника, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.



Цели и задачи

Основные цели взаимодействия наставника с наставляемым:

- ▶ успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала;
- ▶ рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- ▶ 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.

Ожидаемые результаты

- повышение уровня мотивированности и осознанности школьников старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;
- создание устойчивого сообщества предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив;
- рост числа образовательных и стартап проектов;
- улучшение экономического и кадрового потенциала региона.

Оцениваемые результаты

- ✓ повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в средней и старшей школе;
- ✓ численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
- ✓ увеличение процента учеников, успешно прошедших профориентационную программу;
- ✓ численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия);
- ✓ увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- ✓ численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников средней школы.

Развитие целостной типологии компетенций

- социальные (отношения, поведения, коммуникации);
- когнитивные (понимание, знание, целеполагание, планирование);
- функциональные (психомоторные и прикладные, в том числе профессиональные навыки).

Портрет участников

Наставник

Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, наличием свежего взгляда на бизнес- или производственные процессы, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденный соревнованиями / премиями). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник того же образовательного учреждения.

Наставляемый

Вариант 1. Активный. Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.

Вариант 2. Пассивный. Плохо мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

«работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства

взаимодействие «коллега – молодой коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора

Возможные варианты моделей внутри формы «работодатель – ученик»

«преобразователь – равнодушный», мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Область применения в рамках образовательной программы для формирования метакомпетенций в системе взаимодействия, когда наставником становится опытный профессионал, становится ведущая форма организации учебного процесса – самостоятельная работа учеников. Она всегда носит динамический характер: ученик либо студент управляют большинством этапов своей деятельности, а оставшиеся курирует либо полностью контролирует наставник. Всего выделяется пять уровней самостоятельной работы, каждый из которых наставляемый может пройти вместе с наставником:

Помимо самой самостоятельной работы необходимо провести подготовительно-аналитическую работу, результаты которой будут сведены в карту уровня подготовки, индивидуальных способностей к самообразованию и саморазвитию.

- 1) дословное и преобразующее воспроизведение информации;
- 2) самостоятельная работа по демонстрируемому образцу (продукта / процесса / задачи);
- 3) реконструктивно-самостоятельные работы;
- 4) эвристические самостоятельные работы;
- 5) творческие или исследовательские самостоятельные работы..

Область применения

Школьное образование

- ❑ проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа
- ❑ профориентационные тесты, педагогические игры на развитие навыков и компетенций
- ❑ встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, демодни
- ❑ конкурсы проектных ученических работ, дискуссии
- ❑ бизнес-проектирование, ярмарки.

СПО

- ❑ проектная деятельность, бизнес-проектирование
- ❑ ярмарки вакансий,
- ❑ конкурсы проектных ученических работ дискуссии
- ❑ экскурсии на предприятия
- ❑ краткосрочные и долгосрочные стажировки.

Дополнительное образование

- ❑ проектная деятельность
- ❑ выездные мероприятия, экскурсии на предприятия
- ❑ конкурсы
- ❑ гранты от предприятий.

РАБОТОДАТЕЛЬ - СТУДЕНТ

НАСТАВНИК

НАСТАВЛЯЕМЫЙ

- статусный
- компетентный
- профессионал
- опытный
- заинтересован в преимуществах

- Как сформировать пару:
- анкетирование
 - психологическое тестирование на совместимость работы в паре
 - личные встречи

- не мотивирован на будущее
- не осведомлен о своей профессиональной пригодности
- дезориентирован

Режим взаимодействия –
внеурочный, дистанционный,
практико-ориентированный

Получает

Даёт

Получает

- мотивированность
- саморазвитие
- систематизацию имеющегося опыта
- возможность увидеть новые пути решения задач

- знания, умения, навыки в определенной области
- компетенцию
- обратную связь (фидбэк)
- мотивацию («залог» на будущее)
- уверенность в себе
- перспектива
- трудоустройства



- профессионально ориентирован
- сформировано целеполагание
- перспектива
- трудоустройства

Форма наставничества «работодатель – студент» предполагает создание органичной системы взаимодействия организаций среднего специального образования и региональных предприятий с целью получения учениками – актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.



Цели и задачи

Основные цели взаимодействия наставника с наставляемым:

- ▶ получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания;
- ▶ самоопределения и самореализации.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- ▶ 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, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Ожидаемые результаты

- повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность;
- расширение пула потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе;
- адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности.

Оцениваемые результаты

- ✓ улучшение образовательных результатов;
- ✓ численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера;
- ✓ увеличение процента учеников, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- ✓ увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления;
- ✓ численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем предприятия;
- ✓ численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников СПО.

Развитие целостной типологии компетенций

- социальные (отношения, поведения, коммуникации);
- когнитивные (понимание, знание, целеполагание, планирование);
- функциональные (профессиональные навыки).

Портрет участников

Наставник

Неравнодушный профессионал с большим (от 10 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников.

Наставляемый

Вариант 1. Активный.
Проактивный студент СПО с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретных профессиональных навыков и умений

Вариант 2. Пассивный.
Дезориентированный студент СПО, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри образовательного учреждения.

«мастер – равнодушный», мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории

«работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

«коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель / продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора

Возможные варианты моделей внутри формы «работодатель – студент»

«профессионал – выбирающий» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – студент» различаются исходя из уровня подготовки и мотивации студента наставляемого.

Область применения

СПО

- ❑ программы дуального обучения
- ❑ проектная деятельность
- ❑ бизнес-проектирование
- ❑ ярмарки вакансий
- ❑ конкурсы проектных ученических работ
- ❑ дискуссии, экскурсии на предприятия
- ❑ краткосрочные и долгосрочные стажировки

Дополнительное образование

- ❑ проектная деятельность
- ❑ выездные мероприятия, экскурсии на предприятия
- ❑ гранты от предприятий
- ❑ отдельные рабочие программы и курсы, возглавляемые представителем предприятия.

Вывод

Все пять форм наставничества могут быть использованы как отдельно, так и комплексно, представляя единую образовательную программу, в своей основе имеющую концепцию возврата ресурсов и построения устойчивого сообщества – каждый наставляемый, получивший положительный опыт наставнического преобразования, в перспективе может стать наставником, запустив новый цикл. Представленные выше формы наставничества могут стать эффективной средой для формирования новой образовательной стратегии, направленной на развитие умений, практических навыков и метакомпетенций, необходимых для качественной реализации кадровой политики; организационного перехода на систему профессионального и личностного самоопределения (в противовес модели передачи конкретных шаблонов); развития человеческого капитала и потенциала молодежи Российской Федерации. Организация работы в рамках всех пяти форм не потребует большого вливания ресурсов и финансирования, так как все программы предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) региона, за исключением привлечения экспертов для проведения первичного обучения. Каждая из представленных форм решает конкретный круг задач всех факторов наставнического взаимодействия: на индивидуальном уровне (наставляемый и наставник), на уровне организации (образовательная организация или предприятие) и на уровне региона. Планируемые результаты реализации наставнических программ закрывают почти все ключевые проблемные зоны современной системы – от образовательных задач до вопросов благосостояния и экономического развития региона.

Ученик – ученику

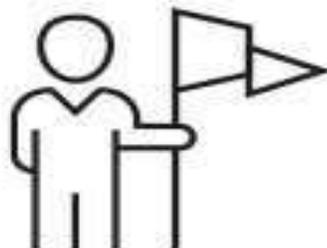
Ученик-наставляемый



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.



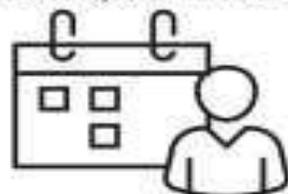
- Анкетирование и сопоставление потенциала и запросов
- Личные встречи
- Назначение куратором

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

Учитель – учителю

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

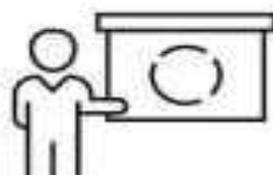


Из числа активных и опытных педагогов. Выражает самостоятельное желание помочь молодому специалисту закрепиться в профессии.



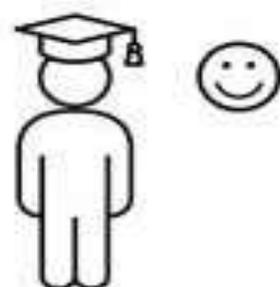
Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей.

Формирование пар



Обучение наставника

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



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



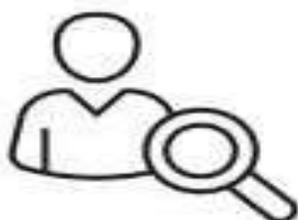
Тестирование и проверка (серия открытых уроков) молодого специалиста на закрепление необходимых навыков/успешную адаптацию.



Наставник получает закрепленный и уважаемый статус наставника, по решению администрации – дополнительные баллы к стимулирующим выплатам.

Студент – ученику

Ученик-наставляемый



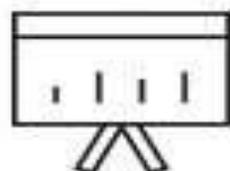
Имеет проблемы с учебой, не мотивирован, не умеет строить свою образовательную траекторию, не включен в школьное сообщество. Либо - имеет особые образовательные потребности и желание развиваться.



Студент-наставник



Из числа активных студентов с высокими образовательными результатами. Представитель Сообщества благодарных выпускников. Проходит тестирование, чтобы определить реальную способность помочь наставляемому.



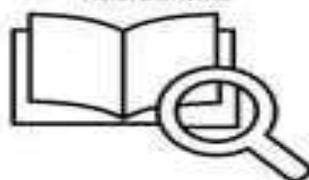
- Анкетирование обеих сторон с последующим соединением подходящих друг другу участников
- Личные встречи или групповая работа в формате "быстрых встреч"

Формирование пар

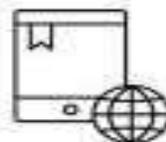


Обучение наставника

- Осуществляется куратором программы в организации
- определение форматов взаимодействия
- развитие коммуникационных и организаторских навыков
- Работа с пособиями Ментори "Рабочие тетради наставника"



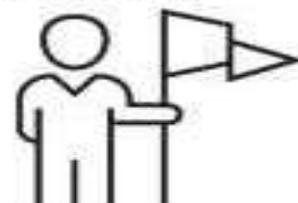
Наставляемый повышает свои образовательные результаты, планирует образовательную траекторию, мотивирован, интегрирован в сообщество. В будущем может сам стать наставником.



Представление конкретных результатов взаимодействия (проект /улучшение показателей)



Сформированная образовательная траектория



Наставник получает уважаемый и закреплённый статус, поощрение за активную общественную работу, может претендовать на стипендию, чувствует причастность к сообществу.

Работодатель – ученику

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.



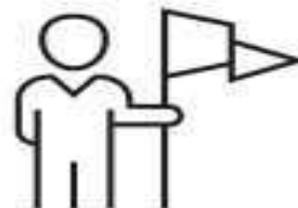
- Анкетирование обеих сторон с последующим соединением подходящих друг другу участников
- Личные встречи или групповая работа в формате "быстрых встреч"
- Демо-день с посещением учащимися предприятия

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.

Работодатель – студенту

Студент-наставляемый



Не имеет прикладных навыков, необходимых для получения работы, мало информирован о собственных карьерных перспективах, не мотивирован, не готов к труду.



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 процесс саморазвития студента.



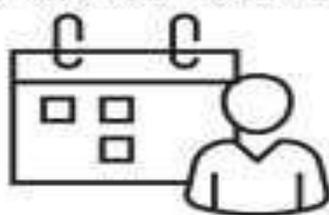
- Анкетирование обеих сторон с последующим соединением подходящих друг другу участников. Личные встречи или групповая работа в формате "быстрых встреч"
- Демо-день с посещением учащимися предприятия

Формирование пар



Обучение наставника

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



Наставляемый профессионально подготовлен, осознанно входит в профессию, имеет перспективу успешного трудоустройства.



Защита проекта, продукта, представление бизнес-модели, результатов стажировки, получение наставляемым приглашения на работу.



Наставник получает статус лидера и поощрение на работе. Развивает гибкие навыки и умение работать с новым поколением, чувствует свою принадлежность сообществу. Формирует пул будущих сотрудников.



Спасибо за внимание