

«Наставничество в образовании: ключевые понятия»

Брюхова Юлия Павловна,
канд. пед. наук, заведующий
кафедрой общеразвивающих
предметов АО ИОО

Наставничество: определение понятия

- **Наставничество** – разновидность индивидуальной методической работы с педагогами, не имеющими опыта педагогической деятельности или нуждающимися в индивидуальной помощи; форма профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.
- **Наставничество** – специфический процесс обучения в условиях производства (С.Я. Батышев).
- **Наставничество** – технология, предполагающая передачу знаний, навыков и умений, трансляцию культурных ценностей организации от более квалифицированного сотрудника к менее квалифицированному посредством индивидуальной учебной и воспитательной работы с ним (Ю.О. Канева, И.В. Зимина).
- **Наставничество** – сложно структурированная синергетическая система, направленная на самоорганизацию и самореализацию субъектов образовательного пространства (Т.Ю. Осипова).
- **Наставничество** – существенная помощь персоналу, нуждающемуся в перспективном видении своих будущих возможностей (Д. Меггинсон).
- ...

Распоряжение Минпросвещения РФ №Р-145 от 25.12.2019 г.

- **Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися**
- **Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций**

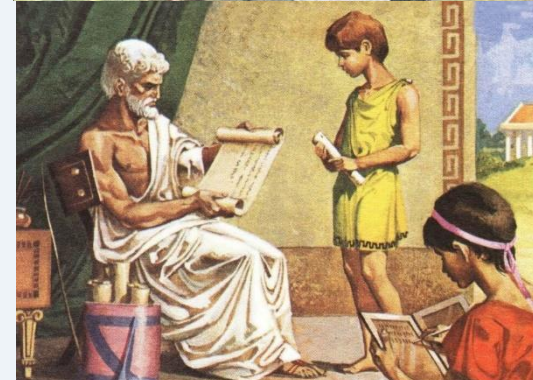
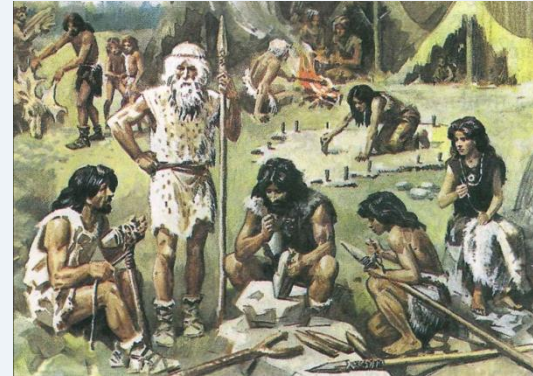
Основные понятия

- **Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
- **Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- **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».

- **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.
- **Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.
- **Методология наставничества** – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

История вопроса

- первобытное общество – инициация как отделение от прежней среды;
- духовный наставник, ментор, гуру, старейшины...;
- СССР – производственное обучение;
- 90-е гг. – конкуренция → спад ;
- 2000 гг. - возобновление



С.Г. Вершловский: формы, типы наставничества

1. По количеству участников:

- индивидуальное (персональное);
- групповое;
- коллективно-индивидуальное;
- коллективно-групповое.

2. По степени открытости воздействия и взаимодействия:

- прямое (открытое) – непосредственный контакт наставника с опекаемым, общение не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке;
- опосредованное (скрытое) – осуществление только формального контакта путем советов, рекомендаций наставника, личные контакты сводятся к минимуму

ТИПЫ: по содержанию деятельности, по времени, по уровню формализации,

С.Г. Вершловский: техники наставничества

«сопровождение»

- наставник обязан предоставлять наставляемому необходимую и своевременную помощь

«посев»

- наставник содействует формированию у наставляемого знаний и умений, которые в данный момент для него не актуальны, но приобретут ценность в недалекой перспективе, когда новая ситуация этого потребует

«катализиация»

- наставляемый погружается в среду изменений в системе образования и/или образовательном процессе, что дает импульс расширению его личностного и психолого-педагогического кругозора, трансформации профессиональных и личностных ценностей

«показ»

- наставник на своем собственном примере демонстрирует технологии, методики, приемы обучения и воспитания как способы решения образовательных задач, которые должен решать наставляемый

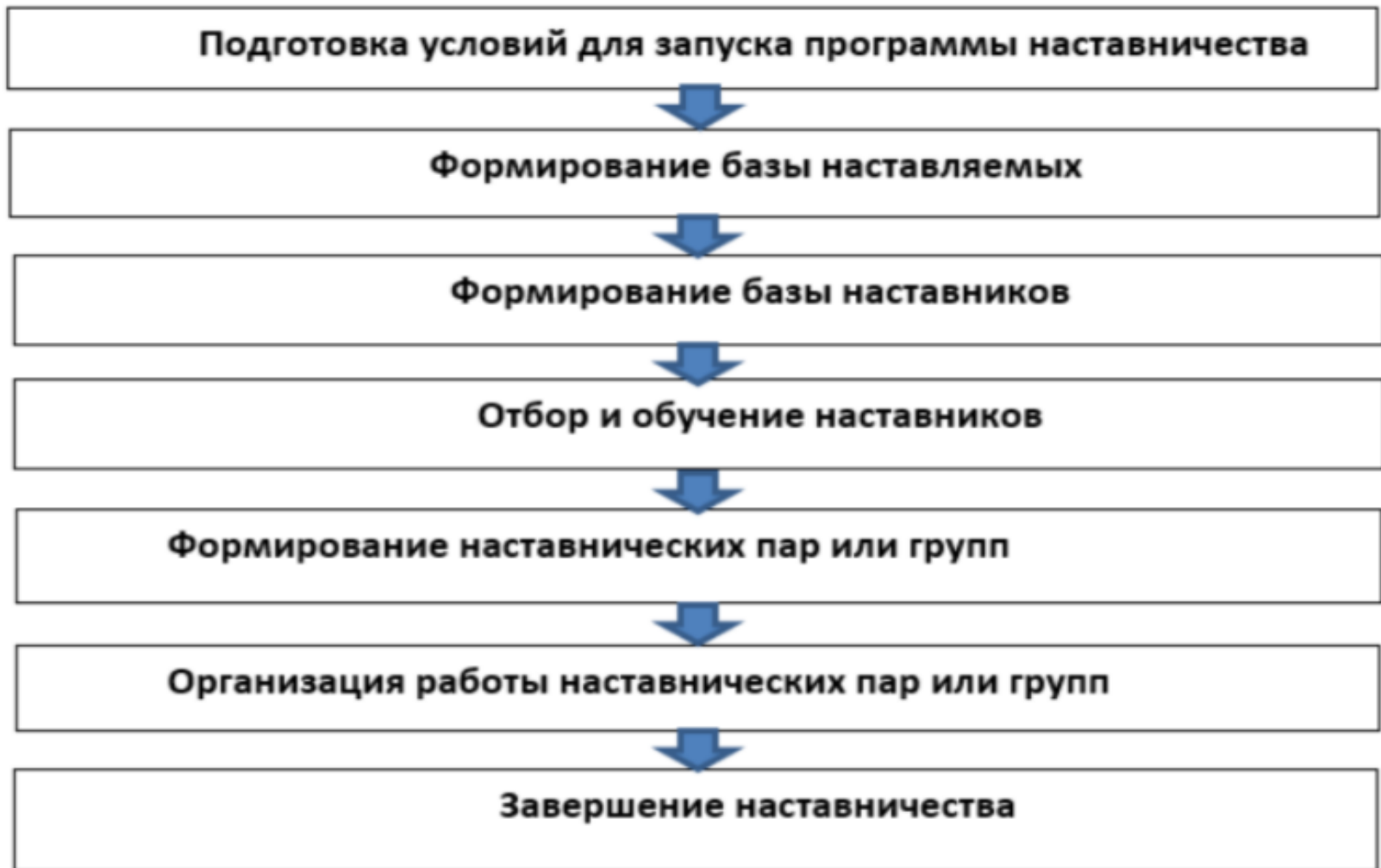
«сбор урожая»

- наставник концентрирует свое внимание и деятельность на получении обратной связи с наставляемым с целью анализа и осмысления достигнутых результатов и определения дальнейших перспектив

ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- **ПОДГОТОВИТЕЛЬНО-ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ** (*формирование нормативной базы наставничества и диад «наставник – наставляемый»*),
- **АДАПТАЦИОННЫЙ** (*«Я скажу – ты слушай» – «Я покажу – ты попробуй – «Сделаем вместе» – «Сделай сам – я подскажу» – «Сделай сам и расскажи, что и с каким результатом сделал»*),
- **ФОРМИРУЮЩИЙ** (*совместная деятельность по реализации программы*),
- **КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЙ ЭТАП** (*анализ и оценка достигнутых результатов, диагностика, определение перспектив*).

Логика процесса наставничества в образовательной организации



Наставничество решает проблемы региона:

- трудовая неустроенность молодых специалистов и выпускников;
- ценностная дезориентация обучающихся;
- отсутствие связи между уровнями образования;
- устаревание рабочих ресурсов

Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися

//распоряжение Министерства просвещения РФ
от 25 декабря 2019 г. № Р-145

Форма наставничества

*Две роли:
наставляемый и
наставник.
Инд. и групп.
взаимодействие.
Внутр. ресурсы ОО*

**«ученик – ученик»,
«студент-студент»**

- «Успевающий-неуспевающий»
- «Лидер-пассивный»
- «Равный – равному»

**«учитель –
учитель»**

- «Опытный педагог-молодой специалист»
- «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»
- «Педагог-новатор - консервативный педагог»
- «Опытный предметник – неопытный предметник»

«студент – ученик»

- «Успевающий-неуспевающий»
- «Лидер-равнодушный»
- «Равный – другому»
- «Куратор – автор проекта»

**«работодатель –
ученик»**

- «Активный профессионал – равнодушный потребитель»
- «Коллега – молодой коллега»
- «Работодатель-будущий сотрудник»

**«работодатель –
студент»**

- «Активный профессионал – равнодушный потребитель»
- «Успешный профессионал- студент, выбирающий профессию»
- «Коллега – будущий коллега»
- «Работодатель-будущий сотрудник»

Манифест наставника

- Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.
- Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним также долгосрочную перспективу и будущее.
- Наставник предлагает помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывает на риски и противоречия.
- Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого индивидуального видения.
- Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.
- Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует и ободряет его.
- Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные мероприятия, направленные как на достижение цели наставнической программы, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.
- Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый.
- Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.