

## **Семинар-практикум «Наставничество как способ организации взаимных профессиональных связей для повышения качества образования»**

**Цель:** просвещение педагогов по вопросам эффективного взаимодействия в рамках целевой модели наставничества

**Задачи:**

1. Продолжить знакомство педагогов со способами конструктивного взаимодействия.
2. Формировать коммуникативные навыки и умения.
3. Создавать условия для личностного роста педагогов.

### **ПЛАН**

1. Психологический настрой
  2. Обоснование темы, цели и задач семинара-практикума.
  3. «Нормативно-правовые и концептуальные основы внедрения целевой модели наставничества в ОО (зам. директора по УВР)
  4. «Формы наставничества в рамках целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам» (зам. директора по ВР)
  5. Практическая часть. Решение ситуативных заданий по группам
  6. «Опыт реализации института наставничества с трудными обучающимися» (социальный педагог)
  7. Практическая часть. Решение ситуативных заданий по группам
  8. «Роль наставника в становлении молодого педагога» (зам. директора по УВР)
  9. Практическая часть. Решение ситуативных заданий по группам (зам. директора по УВР)
  10. Подведение итогов семинара-практикума.
9. Рефлексия

Ход семинара-практикума.

### **Упражнение- приветствие «Здравствуйте! Я сегодня...»**

Назвать свою характеристику или состояние

### **Упражнение «Я рад Вас видеть...»**

Каждый из участников обращается к своему соседу со словами: «Привет (имя) я рада Вас видеть, потому что...». Продолжить это высказывание нужно не внешними описаниями человека, а личностными качествами участников.

ИТОГ: «И все-таки здорово, что все мы здесь сегодня собрались»

## **2.Обоснование темы, цели и задач семинара-практикума.**

В настоящий момент Россия движется в сторону радикальных изменений образовательной и социокультурной сферы, необходимость которых продиктована сменой образов мышления, целеполагания и действия, а также вызовами со стороны экономического сектора.

Важность гармоничного и системного преобразования этих сфер отражена в национальном проекте «Образование», который ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели:

-обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования

-воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенции. Эта система также должна способствовать решению задачи по самоопределению и профессиональной ориентации всех обучающихся.

Наиболее эффективная стратегия, отвечающая вышеназванным целям и задачам, – это применение методологии **наставничества**, в рамках которой возможна комплексная поддержка учащихся разных ступеней и форм обучения.

### **Президент Российской Федерации В. В. Путин считает:**

*«Место наставничеству, верности традициям есть в любом деле. Люди, прогрессивно мыслящие, духовно и нравственно сильные, это хорошо понимают и делают всё, чтобы их начинания имели развитие, чтобы на смену им приходили те, кто сохранит и преумножит достигнутое.»*

*Эффективная система мотивации для наставников должна быть создана, и это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков»*

**Указом Президента РФ 2023 год объявлен Годом педагога и наставника**

<https://www.youtube.com/watch?v=ABtsfrmRDy4>

## **ТЕМА СЕМИНАРА - ПРАКТИКУМА**

### **«Наставничество как способ организации взаимных профессиональных связей для повышения качества образования»**

#### **Цель:**

просвещение педагогов по вопросам эффективного взаимодействия в рамках целевой модели наставничества

#### **Задачи:**

- 1.Продолжить знакомство педагогов со способами конструктивного взаимодействия.
- 2.Формировать коммуникативные навыки и умения.
- 3.Создавать условия для личностного роста педагогов.

### **Притча о наставнике**

Наставник часто говорил своему ученику, что для достижения цели нужно научиться отбрасывать все, что не является необходимым. Ученик хорошо запомнил слова Учителя, но никак не мог понять, как отличить, что является и что не является необходимым, а наставник никогда не объяснял ему этого, ссылаясь на то, что жизнь сама этому научит. Однажды, когда Учитель и ученик гуляли в горах, на них неожиданно напал разъяренный тигр. Учитель спокойно сошел с тропы, а тигр погнался за учеником. Ученик бросил свой меч и священные амулеты, разорвал в клочья одежду, продираясь через кусты, но все-таки сумел спастись, взобравшись на высокое дерево. Через некоторое время тигр ушел, но ученик боялся спуститься вниз, пока не заметил, что к дереву приближается наставник. Учитель, посмотрев на испуганного ученика, рассмеялся и сказал: вот, ты и научился отбрасывать все, что не является необходимым для достижения цели и это спасло тебя.

– Учитель, – возразил ученик, – но ты не потерял ни меча, ни одежды и даже не попытался убежать, а тигр тебя не тронул. Почему так случилось?

– Я отбросил свой страх, и тигр просто не заметил меня, так как это и было моей целью, – ответил наставник: вот и тебе следует научиться прежде всего правильно выбирать цель, а потом уже что-то отбрасывать для ее достижения, если это вообще окажется нужным.

### **3.«Нормативно-правовые и концептуальные основы внедрения целевой модели наставничества в ОО (зам. директора по УВР)**

Сегодняшним предприятиям не нужны просто выпускники СПО и ВУЗов, обладающие исключительно дипломом. Им нужны люди, которые знакомы с профессиональной средой, ее ценностями, которые мотивированы на труд в принципе, которым можно доверить выполнение задачи и они смогут себя проконтролировать. Обе эти задачи можно решить с помощью методологии наставничества и внедрения целевой модели в наши общеобразовательные организации и организации среднего профессионального образования.

#### **Упражнение 1.**

Для начала, давайте определимся с категорией «НАСТАВНИК» и особенностями ее определяющими.

Обратите внимание на задание № 1, представленное в вашей рабочей тетради:

Подберите слова-ассоциации к слову «Наставник» таким образом, чтобы они отражали суть и выражались всего одним словом или словосочетанием (2 мин.):

НАСТАВНИК -	

Наставник – руководитель

Наставник – опытный коллега

Наставник – коллега из другого колледжа

Наставник – специально обученный эксперт

Наставник – hr\тренинг-менеджер

Наставник – внешний эксперт.

## ВИДЕОФРАГМЕНТ

Помните фильм «Афоня»? Там есть эпизод, когда мастер ЖЭКа Людмила Ивановна приводит на участок молодых ребят-стажеров и закрепляет их для обучения на рабочем месте за более опытными сотрудниками. А что она говорит?

<https://www.youtube.com/watch?v=nOLEqm81O9w>

*«Наши слесаря научат вас практически тому, что вы изучали теоретически»* - говорит она.

Это как раз и есть наставничество.

Теперь мы можем сформулировать научное определение:

**Наставник**-человек, осуществляющий наставничество (педагог, учитель).

Наставники были уже в Древнем Риме, там так называли домашних учителей.

В России эта форма начала развиваться с 30-х годов, достигнув расцвета в 70-х

годах XX столетия.

**Наставничество** представляет собой процесс обучения и воспитания, в котором человек со значительным опытом и знаниями, выполняющий эталонную функцию, обеспечивает обучение, защиту, поддержку, советы и дружескую помощь менее опытным и компетентным лицам с целью содействия личностному и/или профессиональному росту и развитию

### Нормативные документы различных уровней

#### Целевая модель наставничества (стр.1)

#### Типы наставничества

#### Принципы наставничества

Добровольность, гуманность, соблюдение прав человека, конфиденциальность, ответственность, искреннее желание изменить жизнь подопечного к лучшему, способность видеть в ученике личность.

## Упражнение № 2

Каким, на ваш взгляд, критериям должен соответствовать «Наставник» (3 мин.):

№	Критерий
1	
2	
3	
4	
5	

Ведущий, внимательно выслушав выступления докладчиков, комментирует их и предлагает свой вариант (слайд):

№	Критерий
1	<b>Наличие знаний и опыта работы.</b> Причем уровень знаний наставника должен значительно превосходить должностные компетенции его подопечных.
2	<b>Умение передавать знания.</b> Учить и научить – это, как говорят в Одессе, две большие разницы. Вы, наверное, тоже встречались с такими наставниками (учителями), которые хорошо образованы, имеют огромный практический опыт, но передавать все это богатство своим ученикам совсем не умеют. Быть подшефным у таких наставников - сущий ад! Ведь им кажется, что все предельно просто и понятно. Они искренне недоумевают, почему у учеников ничего не получается. Поэтому наставниками в идеале должны становиться только люди, умеющие легко и доступно передавать свои знания и опыт новичкам.
3	<b>Влиятельность.</b> Наставник должен быть способен оказывать влияние на всех участников процесса обучения. Для этого ему необходимо пользоваться авторитетом, как у руководства, так и в коллективе. Только тогда он получит кредит доверия от своих партнеров по коммуникации.
4	<b>Личное желание.</b> Всем известно, что любое дело спорится, если у исполнителя есть желание этим заниматься. Если наставничество сотрудником воспринимается как дополнительная нагрузка, тяжелое бремя, ничего хорошего из этого не получится
5	<b>Ответственность и организованность.</b> Как сказал известный американский режиссер Том Маккарти: <i>«Любое великое дело - вопрос организации. Не гениальности, не вдохновения или полета фантазии, не умения или хитрости, а организации».</i>

## **Формы наставничества**

**Форма наставничества** – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары / группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

В числе самых крупных форм наставничества, включающих много вариаций в зависимости от условий реализации, **можно назвать пять:**

- «ученик – ученик»,
- «учитель – учитель»,
- «студент – ученик»,
- «работодатель – ученик»,
- «работодатель – студент».

Мы будем рассматривать каждую из пяти форм наставничества, что позволит создать полноценное представление об участниках взаимодействия, целях и задачах каждой из сторон, а также измеримых результатах и формах оценки эффективности программы.

**«Формы наставничества в рамках целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам»  
(зам.директора по ВР)**

### **Форма наставничества «ученик-ученик»**

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

#### **Цели и задачи**

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Среди основных задач 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.

## **Построение школьного сообщества**

Отдельно стоит пояснить термины «школьное сообщество» и «сообщество благодарных выпускников», так как формирование подобных структур видится нам необходимым для решения сразу нескольких задач: от подготовки будущих наставников до мотивации всех участников наставнических отношений.

Процесс формирования *школьного сообщества* базируется на принципах эффективности школы, лидерства, коллегиальности, демократии и, что немаловажно, – интереса обучающихся друг к другу. Подход применим как к результатам и их оценки, так и к самим процессам обучения и преподавания. В нашем случае школьное сообщество является изначальным и конечным пунктами, точками сборки системы при реализации наставничества. Сообщество предполагает активное сотрудничество, связь учеников и учителей (а также администрации и родителей) в процессе творческого (метакомпетентностного) решения всех проблем – от образовательных до поведенческих. Противоположностью данной модели и подхода является, к сожалению, традиционная система – «формальная иерархия», при которой любое образовательное учреждение рассматривается по принципу пирамиды и вертикальных, а не горизонтальных связей, а все авторы следуют четко обозначенным ролям и соответствующим им ролевым ожиданиям.

## **Ожидаемые результаты**

Результатом правильной организации работы наставников будет 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.

## **Среди оцениваемых результатов нужно отметить:**

- 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.

## **Форма наставничества «работодатель – ученик» (учитель-ученик)**



- 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.

### **Актуальность**

Встречи со специалистами позволяют школьникам в процессе конкретной деятельности и/или встречи с устойчивыми в плане ценностей и карьеры людьми определить реальную степень интереса к определенному направлению будущей карьеры и деятельности, исследовать свой потенциал, разработать навыки коммуникации, планирования, субординации, после чего более осознанно приступить к выбору собственного образовательного профессионального маршрута. Осознанность приведет к мотивированному выбору средств дополнительного образования, а также улучшению текущих образовательных результатов («я знаю, что мне нужно, и знаю, что для этого делать»).

### **Цели и задачи**

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении ученика: 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**

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности школьников старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также 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.

## **Среди оцениваемых результатов**

- 
- 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.

Таким образом, наблюдается развитие целостной типологии компетенций:

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

## **Процесс построения наставнических отношений**

- отношения – сложная система, от качества функционирования которой зависит итоговый результат, включающий психологическое и компетентностное состояние и наставляемых, и наставников. Для создания изначально экологических коммуникаций и максимально эффективного расходования образовательного ресурса необходимо заранее и со всей ответственностью подойти к процессу наставничества.

## **ПРАКТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ**

Изначально представим примерный алгоритм работы с данными ситуациями, который может найти применение в решении выделенных педагогических проблем.

Вам необходимо:

- а) ознакомиться с ситуацией;
- б) выявить ключевую проблему, ее спровоцировавшую;

- в) рассмотреть ситуацию с позиции ее основных участников;
- г) определить возможности наставничества в решении данной ситуации;
- д) уточнить модель наставничества, целесообразную для решения возникшей проблемы;
- е) спрогнозировать возможные эффекты, результаты позитивного разрешения ситуации с помощью наставничества.

#### Алгоритм решения ситуации

Позиция алгоритма	Содержание этапа
Ключевая проблема	
Ситуация с позиции ее основных участников	
Возможности решения ситуации с помощью наставничества	
Модель наставничества	
Возможные эффекты, результаты позитивного разрешения ситуации	