



Наставничество в образовательной организации:
- общеобразовательная организация,
- организация дополнительного образования

*Гулевич Ирина Ивановна,
старший преподаватель
факультета общего образования*

Реализация целевой модели наставничества в образовательной организации

Этапы программы

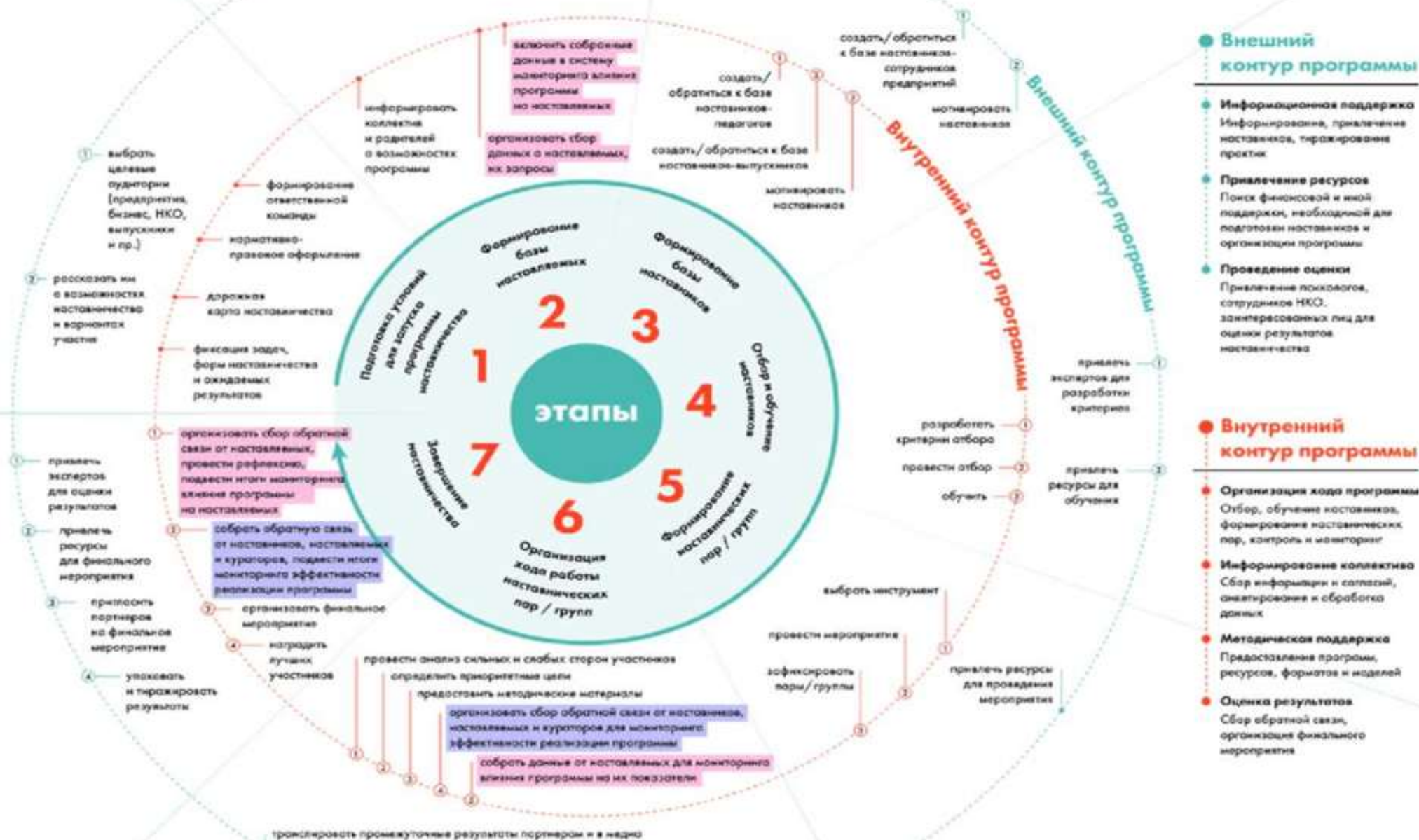
Реализация программы наставничества в образовательных организациях включает семь основных этапов:

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.



Методология (целевая модель)
наставничества обучающихся
для организаций, осуществляющих
образовательную деятельность
по общеобразовательным, дополни-
тельным общеобразовательным
и программам среднего профессио-
нального образования, в том числе с
применением лучших практик обмена
опытом между обучающимися

Схема целевой модели этапов реализации программы наставничества в образовательной организации



Целевая модель наставничества в образовательной организации

Формы наставничества

- «ученик - ученик»
- «учитель - учитель»
- «студент - ученик»
- «работодатель - ученик»
- «работодатель - студент»



Методология (целевая модель)
наставничества обучающихся
для организаций, осуществляющих
образовательную деятельность
по общеобразовательным, дополни-
тельным общеобразовательным
и программам среднего профессио-
нального образования, в том числе с
применением лучших практик обмена
опытом между обучающимися

«Ученик – ученик»

ЦЕЛИ

Разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).



Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик - ученик»:

- **взаимодействие «успевающий - неуспевающий»**, классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- **взаимодействие «лидер - пассивный»**, психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- **взаимодействие «равный - равному»**, в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.



«Ученик – ученик»

Ролевая модель «лидер –пассивный»

- **Дано (портрет наставляемого)**

Лена. Новенькая в 8-м классе. Недавно переехала сюда с родителями и пока не нашла друзей. Любит фэнтези, за что девочки из параллели часто ее дразнят. Учится хорошо, но не поднимает руку, даже если знает правильный ответ – стесняется. Интересуется мировой литературой, биологией, хорошо рисует.

- **Надо (цель и результат)** Лена намного комфортнее чувствует себя в классе.

- **Кто нам нужен? Портрет наставника**

Старшеклассница. Уверенная хорошистка, любопытная. Общительная, активная. Ей хочется поделиться своей энергией с другими, доказать самой себе, что она может быть лидером, найти новых знакомых, объединенных с ней общими интересами.

- **Оцениваемые результаты**

1. Улучшение психоэмоциональных показателей наставляемого (тест/опрос)
2. Наставляемый записался на курсы, начал более профессионально заниматься своими увлечениями, активно принимает участие во внеурочной деятельности
3. Наставляемый принимает участие в творческих конкурсах
4. Наставляемый сам хочет стать наставником в будущем

Ученик – ученик

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.

Этапы реализации программы наставничества

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.

«Студент – ученик»

ЦЕЛИ

Успешное формирование у школьника представлений о следующем уровне образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.



Вариации ролевых моделей внутри формы «студент - ученик»:

- **взаимодействие «успевающий - неуспевающий»**, классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;
- **взаимодействие «лидер - равнодушный»**, психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;
- **взаимодействие «равный - другому»**, в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;
- **взаимодействие «куратор - автор проекта»**, совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

«Студент – ученик»

Ролевая модель «равный – другому»

- **Дано (портрет наставляемого)** Ярослав, ученик 9-го класса. Демонстрирует отличные результаты в учебе, увлекается математикой и проектированием, участвует в школьных и городских олимпиадах, ему не хватает школьной программы и ресурсов, чтобы развить свои навыки в сфере робототехники. Замкнут, не умеет презентовать себя, испытывает проблемы в коммуникации со сверстниками.
- **Надо (цель и результат)** Ярослав намного комфортнее чувствует себя в общении, организует в школе инженерный клуб, свидетельствует о снижении эмоциональной напряженности, принимает больше участия в школьных мероприятиях, помогает некоторым одноклассникам с математикой и планирует стать наставником в форме “ученик-ученик”.
- **Кто нам нужен? Портрет наставника** Студент инженерного колледжа. Устойчивые образовательные результаты, любит программирование и математику, но ему не нравится, что в колледже слишком мало практики. Активный и общительный. Хочет помочь другим поверить в себя.
- **Оцениваемые результаты** 1. Улучшение психоэмоциональных показателей наставляемого и наставника (тест/опрос) 2. Улучшение гибких навыков наставляемого и наставника (тестирование, анкетирование, опрос) 3. Наставляемый записался на курсы, начал более профессионально заниматься своими увлечениями, активно принимает участие во внеурочной деятельности 4. Наставляемый принимает участие в конкурсах 5. Наставляемый успешно представляет совместный с наставником проект 6. Наставляемый сам хочет стать наставником в будущем

Студент – ученик

Ученик-наставляемый



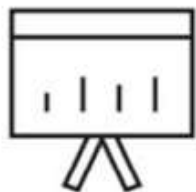
Имеет проблемы с учебой, не мотивирован, не умеет строить свою образовательную траекторию, не включен в школьное сообщество. Либо – имеет особые образовательные потребности и желание развиваться.



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 закрепленный статус, поощрение за активную общественную работу, может претендовать на стипендию, чувствует причастность к сообществу.

Этапы реализации программы наставничества

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.

«Работодатель – ученик»

ЦЕЛИ

Успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.



Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель -ученик»:

- **взаимодействие «активный профессионал - равнодушный потребитель»**, мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;
- **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;
- **взаимодействие «работодатель - будущий сотрудник»** - профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

«Работодатель – ученик»

Ролевая модель «активный профессионал – равнодушный потребитель»

- **Дано (портрет наставляемого)** Коля. Равнодушный ученик 9-го класса. Не знает, кем быть, инертен, показывает не очень высокие образовательные результаты, не имеет гражданской позиции, настроен пессимистично по отношению к будущему, карьере и жизни. Не любит участвовать в школьных мероприятиях. Сидит в социальных сетях. Минимально интересуется программированием, но школьная программа не располагает его к изучению сложных языков.
- **Надо (цель и результат)** Коля осознанно подходит к выбору образовательной траектории, занимается саморазвитием, улучшает образовательные результаты, развивается в направлении программирования, думает о будущем трудоустройстве в позитивном ключе.
- **Кто нам нужен? Портрет наставника** Бывший учащийся школы, где сейчас учится Коля. Разработчик в компании с опытом работы 5-6 лет. Коллеги отмечают его свежий взгляд на процессы внутри компании.
- **Оцениваемые результаты** 1. Повышение успеваемости Коли и улучшение психоэмоционального фона (результаты тестов и опросов) 2. Коля прошел профориентационный тест, уверенно выбирая 1-2 направления 3. Результаты тестов на гибкие навыки и профессиональные компетенции улучшились 4. Коля успешно создал проект сначала с наставником, а после – готов принимать участие в проектной деятельности регулярно 5. Коля сам подумывает о том, чтобы стать наставником 6. Наставляемые планируют трудоустройство на предприятиях наставников, положительно отзываются о подобной перспективе

Работодатель – ученик

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.



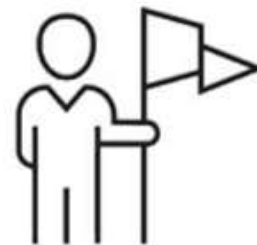
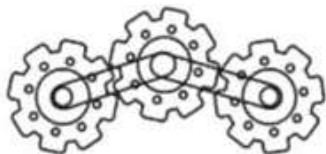
- Анкетирование обеих сторон с последующим соединением подходящих друг другу участников
- Личные встречи или групповая работа в формате "быстрых встреч"
- Демо-день с посещением учащимися предприятия

Формирование пар

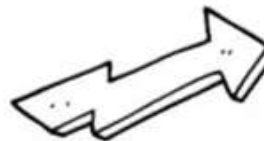


Обучение наставника

- 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.

Этапы реализации программы наставничества

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.

«Работодатель – студент»

ЦЕЛИ

Получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.



Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель - студент»:

- **взаимодействие «активный профессионал - равнодушный потребитель»**, мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;
- **взаимодействие «успешный профессионал - студент, выбирающий профессию»** - краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы;
- **взаимодействие «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;
- **взаимодействие «работодатель - будущий сотрудник»** - профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство. В этой ролевой модели конкретной формы, при регулярной занятости сотрудника в роли наставника с целью привлечения им новых молодых кадров в организацию, возможно и рекомендуется поощрение наставника дополнительными днями отпуска в счет потраченных на наставническую деятельность и иными формами нематериального поощрения.

«Работодатель – студент»

Ролевая модель «коллега – будущий коллега»

- **Дано (портрет наставляемого)** Надя, ученица колледжа искусств. Всегда интересовалась искусством. Активная, позитивная, со средними образовательными результатами. Раньше ходила в художественную школу, но бросила, так как не умеет организовывать свое время. Обладает очень креативным мышлением, но в рамках образовательной программы ей не всегда удастся структурировать идеи и довести их до конца. Подрабатывает официанткой в кафе, так как на работу не берут без опыта и рекомендаций.
- **Надо (цель и результат)** Надя осознанно подходит к выбору будущего места работы, оптимистично настроена. У нее развились организационные и коммуникативные навыки, она научилась грамотно себя презентовать и не боится собеседований. Образовательные результаты из-за дисциплины улучшились.
- **Кто нам нужен? Портрет наставника** Опытный педагог дополнительного образования, которому интересна практическая деятельность. Видит проблему: низкий уровень подготовки студентов, отсутствие креативного мышления и нового взгляда. Надеется, что наставнический проект даст ей возможность отвлечься от рутины, побывать в роли действующего педагога и создать новые продукты.
- **Оцениваемые результаты** 1. Надина успеваемость и посещаемость улучшились 2. Надя успешно представила совместный с наставником проект 3. Результаты тестов на гибкие навыки и профессиональные компетенции Нади улучшились 4. Наставник решил запустить с колледжем серию совместных занятий 5. Надя сама хочет стать наставником для ребят из организации дополнительного образования, в которой она когда-то училась, организовать там изостудию.

Работодатель – студент

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.

Этапы реализации программы наставничества

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.

«Учитель-учитель»

ЦЕЛИ

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



Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель -учитель»:

- **взаимодействие «опытный педагог - молодой специалист»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- **взаимодействие «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы»**, конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- **взаимодействие «педагог-новатор - консервативный педагог»**, в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- **взаимодействие «опытный предметник - неопытный предметник»**, в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).

«Учитель-учитель»

Ролевая модель «опытный педагог - молодой специалист»

Дано (портрет наставляемого)

Виктория Николаевна, 24 года, молодой специалист, учитель истории в школе. С детства хотела быть педагогом, но в первый год работы ей попался сложный класс, у которого явные проблемы с дисциплиной. К тому же, составление бесконечных отчетов и нехватка времени на проверку тетрадей доводят Викторию Николаевну до желания отказаться от этой работы и уйти из школы.

Надо (цель и результат) Виктория Николаевна остается работать в школе, отмечает снижение уровня стресса. Ее класс показывает улучшенные образовательные и “поведенческие” результаты.

Кто нам нужен? Портрет наставника Учитель со стажем. Преподает историю и обществознание, успешно готовит учеников к ЕГЭ. Активный участник различных школьных мероприятий. Ей хочется поделиться своим опытом и знаниями.

Оцениваемые результаты

1. Улучшение психоэмоциональных показателей наставляемого и наставника (тест/опрос) 2. Наставляемый-учитель успешно провел серию открытых уроков 3. Наставляемый и наставник показывают высокие результаты на педагогическом тестировании (+ измерение гибких навыков) 4. Наставляемый посетил вебинары, прошел курсы повышения квалификации 5. Наставляемый принял участие (или планирует) в конкурсах для педагогов 6. Улучшились показатели подшефного класса 7. Наставляемый сам хочет быть наставником в будущем

Учитель – учитель

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

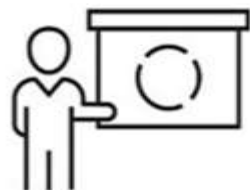


Из числа активных и опытных педагогов. Выражает самостоятельное желание помочь молодому специалисту закрепиться в профессии.



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

Формирование пар



Обучение наставника

Производится 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

Этапы реализации программы наставничества

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.

Этапы организации наставничества

Этап 1. Организация нормативного сопровождения.

Этап 2. Организация системы мотивации и стимулирования наставников.

Этап 3. Формирование пары наставник – наставляемый.

Этап 4. Обеспечение методического сопровождения деятельности пар.

Этап 5. Организация индивидуального сопровождения деятельности наставников.



1. Этап. Организация нормативного сопровождения

В **положении** о наставничестве над молодыми педагогами определить:

- цели и задачи наставничества;
- организационные основы наставничества;
- обязанности и права наставника;
- обязанности и права молодого специалиста;
- документы, регламентирующие наставничество.



Этап 2. Организация системы мотивации и стимулирования наставников

- Разработка положения о материальном стимулировании наставников.
- Обсуждение на педагогическом совете показателей эффективности наставника.
- Тесты по самооценке наставников.



Этап 3. Формирование пары наставник – наставляемый

-определение задач
деятельности наставников;

– выявление наиболее
подходящих кандидатур;

– отбор желающих стать
наставниками;

-выявление предпочтений
по напарнику.

-выяснение потребностей, целей и
ценностей наставляемых;

– выявление пожеланий наставляемых
относительно личности наставника и
направлений наставнической
деятельности;

– получение обратной связи от
наставляемых;

– оценка достижений наставляемых за
период взаимодействия с наставником.

Если пара сформируется по обоюдному желанию, то будет больше шансов на то, что наставник и наставляемый найдут взаимопонимание и быстрее достигнут результатов.

Этап 3. Формирование пары наставник – наставляемый

Методы формирования пары «Наставник – молодой педагог»

1. Анкета для педагога-наставника поможет определить готовность педагога к выполнению должности наставника, навыки межличностного общения, уровень профессиональной компетентности.
2. Анкета для молодого специалиста выявит пробелы в педагогической подготовке выпускника вуза, поможет определить, насколько он готов повышать свой профессиональный уровень.
3. Тест на выявление психологической совместимости определит степень их психологической совместимости в профессиональной педагогической деятельности.



Этап 3. Формирование пары наставник – наставляемый

Методы формирования пары «Наставник – молодой педагог»

Тест по самооценке «Навыки наставника»

Инструкции

1. Данный тест для самооценки нацелен на то, чтобы помочь Вам определить Ваши сильные стороны и стороны, требующие доработки, со ссылкой на основные навыки, ассоциируемые с наставничеством.
2. Оцените каждое нижеприведенное утверждение, основываясь на Вашем типичном поведении. Пожалуйста, примите во внимание, что утверждение может иметь отношение к ситуации, с которой Вы в данный момент столкнулись, или ситуации, с которой Вам приходилось сталкиваться в течение личной или профессиональной деятельности.
3. Пожалуйста, ссылайтесь больше на то, что Вы делали или делаете, нежели на то, что, по-вашему, следовало сделать.
4. Время теста для самооценки займет примерно 10 минут.

Демонстрируемое поведение	Редко	Иногда	Обычно
1. Когда я консультирую, я стараюсь выяснить, что хочет узнать другой человек			
2. Я делюсь информацией как можно больше			
3. Я провожу различие между тем, кто посылает сообщение, и содержанием сообщения			
4. Я быстро отвечаю на запросы (перезваниваю или посылаю письма)			
5. Я жду, пока человек закончит говорить, даже если я уверен, что понял этот аргумент			
6. Я привожу свои доводы в ответ на утверждения говорящего			
7. Я помню о языке тела			
8. Я больше слушаю, чем говорю			
9. Я больше думаю о том, что говорит человек, нежели о том, что я скажу			
10. Я понимаю, что говорят другие, потому что я не «слышу то, что хочу слышать»			
11. Я регулярно подаю знак говорящему человеку о том, что я следую разговору			
12. Я принимаю людей такими, какие они есть, а не			

Вопросник по ожиданиям наставников для педагогов

1. Есть ли у Вас опыт работы в качестве наставника? Если да, то опишите, пожалуйста.

2. По-вашему, каковы наиболее важные навыки наставника?

3. Что Вы принесете в процесс наставничества?

4. Каковы Ваши главные ожидания от участия в программе наставничества?

5. Есть ли у Вас другие комментарии?

Этап 3. Формирование пары наставник – наставляемый

Методы формирования пары «Наставник – молодой педагог»

Опросник участников программы наставничества

1. Пожалуйста, напишите название программы, в которой Вы участвуете.

2. В каком районе находится Ваша школа?

3. Укажите Ваш пол.

- ☐ Женский
☐ Мужской

4. Укажите Ваш родной язык.

5. Укажите Ваше образование.

6. Как Вы можете описать район, где находится Ваша школа (городская местность, пригород большого города, сельская местность, изолированная местность)?

7. Сколько Вы работаете в образовании?

8. Укажите Вашу должность.

9. Сколько обучающихся в Вашей школе?

10. Сколько молодых учителей в штате Вашей школы (до трех лет стажа)?

11. Участвуют ли Ваши молодые учителя в программах наставничества?

Форма создания пар для наставника

Ф. И. О.:

Школа/регион:

1. Каков Ваш стаж работы в образовании?

2. Какие направления работы в образовательной организации Вы курируете?

3. Какой Вы видите Вашу роль во взаимоотношениях между наставником и подопечным?

4. Пожалуйста, отметьте, по каким навыкам, по-вашему, Вы могли бы оказать поддержку посредством наставничества:

Работа/искусство быть руководителем школы	Умение слушать
Управление ученическим коллективом	Сдержанность
Процесс принятия решения	Терпение
Написание локальных и нормативных документов	Приверженность идее личного роста
Развитие функциональной роли классного руководителя	Справедливость/беспристрастность
Критическое мышление	Смелость и т. д.
Лидерский потенциал	Эмоциональный интеллект

5. Есть ли у Вас какие-либо критерии или требования, которые необходимо принять во внимание в процессе создания пар и подбора для Вас подопечного (например, место работы, регион, пол, и т. д.)?

6. Я уже знаю, кого я хотел бы видеть в роли моего подопечного:

Этап 4. Обеспечение методического сопровождения деятельности пар

-**План** по работе наставника с начинающим педагогом/ карта (программа) индивидуального сопровождения молодого специалиста/ индивидуальный план профессионального развития педагога.

-**Протокол** наставничества.

-**Отчет** по работе наставника с начинающим педагогом.



Этап 4. Обеспечение методического сопровождения деятельности пар

Индивидуальный план профессионального становления (индивидуальный план развития, план самообразования) строится с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования;
- индивидуальных особенностей: креативный потенциал, стиль, предпочитаемые способы усвоения информации и т.п.
- уровень профессиональных потребностей педагога;
- уровень профессионального становления (этап, стаж работы);
- результаты диагностики.



Этап 4. Обеспечение методического сопровождения деятельности пар

Протокол наставничества

Определение	
Наставник	Петрова С.Г.
Подопечный	Иванов И.И.
Навыки, подлежащие развитию в порядке первоочередности у подопечного в 2018/19 учебном году	
– выстраивание общения со всеми участниками образовательных отношений;	
– эмоциональный интеллект;	
– собственная мотивация	
Согласованные задачи взаимоотношений между наставником и подопечным	
– получение поддержки, совета и конструктивной обратной связи по проблемам профессионального и личностного роста;	
– саморазвитие и самореализация	
Ожидания	
Ожидания подопечного	
– получение поддержки, совета и конструктивной обратной связи по проблемам профессионального и личностного роста;	
– ускоренное развитие навыков	
Ожидания наставника	
– саморазвитие и самореализация;	
– возможность передать знания и опыт	
Организационные вопросы	
Частота встреч	Один раз в две недели
Предпочтительное время встреч	15:00 – 17:00
Предпочтительное место встреч	Каб. 13
Ответственный за организацию встречи	Иванов И.И.
Контактное лицо и контактные данные	Тел. 8 (917) 123-45-67, e-mail petrova@test.ru

План контроля качества обучения подопечного

Подопечный: Иванов И.И.

Наставник: Петрова С.Г.

Дата начала работы: сентябрь 2018 года.

Контактные данные: тел. 8 (918) 123-45-67.

Частотность встреч: один раз в две недели.

Электронная почта, веб-сайт, веб-конференции: по запросам.

Место встреч: каб. 13.

Техническая цель: оказание помощи подопечному/им.

Адаптивная цель: ускорение процесса обучения основным навыкам профессии, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на подопечного задачи по занимаемой должности.

Стратегии роста как основа наставничества	Даты и сроки
Общение – коррекция	2018/19
Общение – поддержка.	В течение всего срока наставничества
Общение – снятие психологического барьера	

Ресурсы: временные, технические

Цели	Стратегические	Создать оптимальные условия для повышения профессиональной компетенции подопечного
	Личные	Развивать профессионально значимые качества личности начинающего специалиста
Профессиональный рост и развитие	Области роста	– умение управлять поведением; – умение адекватно моделировать личности других субъектов общения (учеников, родителей); – умение «подать себя в общении» и т. п.
	Предполагаемый план годового роста на следующий год	– собственная мотивация; – новые возможности для повышения результатов образования
	Новые компетенции	Эмоциональный интеллект
	Профессиональное развитие	Интерактивные методы обучения
Методы работы	Педагогические практики	«Я расскажу – ты послушай»; «Я покажу – ты посмотри»; «Сделаем вместе»; «Сделай сам – я подскажу»; «Сделай сам и расскажи, что сделал»
	Практики и процедуры	– коучинг; – тренинг

Этап 5. Организация индивидуального сопровождения деятельности наставников

- Программа индивидуальных консультаций куратора с наставником.
- Отчеты наставника, подопечного и руководителей методических объединений.



Этап 5. Организация индивидуального сопровождения деятельности наставников

Формализованный отчет наставника о результатах работы подопечного

Уважаемый наставник!
Предлагаем Вам принять участие в оценке процесса наставничества

(Ф. И. О.)

(Ф. И. О. лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

№ п/п	Вопрос	Оценка
1	Достаточно ли было времени, проведенного Вами с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2	Насколько точно следовало Вашим рекомендациям лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество?	
3	В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4	В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5	Насколько, по Вашему мнению, лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, готово к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря наставничеству?	
6	Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма лица, в отношении которого осуществлялось наставничество?	
7	Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для нового сотрудника при прохождении наставничества?	
7.1	Помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения	
7.2	Освоение практических навыков работы	
7.3	Изучение теории, выявление пробелов в знаниях	
8	Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным?	
8.1	Самостоятельное изучение обучаемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте	
8.2	В основном самостоятельное изучение обучаемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону	
8.3	Личные консультации в заранее определенное время	
8.4	Личные консультации по мере возникновения необходимости	
8.5	Поэтапный совместный разбор практических заданий	
9	Оцените, в какой мере лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, следует общепринятым правилам и нормам поведения и работы?	

Формализованный отчет подопечного о прохождении наставничества и работе наставника

Уважаемый сотрудник!
Предлагаем Вам принять участие в оценке наставничества

(Ф. И. О.)

(Ф. И. О. лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

№ п/п	Вопрос	Оценка
1	Достаточно ли было времени, проведенного с Вами наставником для получения необходимых знаний и навыков?	
2	Как бы Вы оценили мастерство наставника?	
3	Насколько полезными в работе оказались полученные в процессе наставничества теоретические знания по Вашей специализации?	
4	Насколько полезными в работе оказались полученные в процессе наставничества практические навыки по Вашей должности?	
5	Насколько быстро Вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, принятых в образовательном учреждении нормах и процедурах работы?	
6	Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных Вашей должностью?	
7	Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с Вами (1 – метод почти не использовался, 10 – максимальные затраты времени)	
7.1	В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий; ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте	
7.2	В основном самостоятельное изучение обучаемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону	
7.3	Личные консультации в заранее определенное время	
7.4	Личные консультации по мере возникновения необходимости	
7.5	Поэтапный совместный разбор практических заданий	

8. Какой из перечисленных или иных использованных методов обучения Вы считаете наиболее эффективным и почему?

9. Какие наиболее важные, на Ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей Вам удалось освоить благодаря наставничеству?

10. Кто из коллег Вашего отдела, кроме наставника, особенно помог Вам в период адаптации?

Этап 5. Организация индивидуального сопровождения деятельности наставников

Формализованный отчет руководителя методического объединения об итогах наставничества

Уважаемый руководитель методического объединения!
Предлагаем Вам принять участие в оценке наставничества

(Ф. И. О.)

(Ф. И. О. наставника)

(Ф. И. О. лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка),
проведите оценку по нижеследующим параметрам.

№ п/п	Вопрос	Оценка
1	Насколько, по Вашему мнению, лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, готово к самостоятельному исполнению должностных обязанностей?	
2	Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма лица, в отношении которого осуществлялось наставничество?	
3	Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для нового сотрудника при прохождении наставничества?	
3.1	Помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения	
3.2	Освоение практических навыков работы	
3.3	Изучение теории, выявление пробелов в знаниях	
3.4	Освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства (методов проведения исследований, процедур разработки заявки на грант и т. п.)	
4	Оцените, в какой мере лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, следует общепринятым правилам и нормам поведения и работы	
5	Оцените, насколько возрос уровень знаний лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, в результате прохождения наставничества	
6	Оцените, насколько улучшились навыки лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, в результате прохождения наставничества	
7	Оцените, насколько точно лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, соблюдает профессиональные и административные процедуры, принятые правила делопроизводства	

8. Какие наиболее важные для успешного и самостоятельного выполнения должностных обязанностей, на Ваш взгляд, знания и навыки приобрело лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество?

9. Кратко опишите Ваши предложения и общие впечатления от работы с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество:

Опросник для анализа результатов встречи наставника и подопечного

1. Каковы были основные моменты встречи?

2. Что было особенно трудно/интересно в этой встрече?

3. Что бы Вы сделали по-другому?

4. Какие навыки наставника были продемонстрированы во время этой встречи?

5. Какие навыки наставника требуют доработки? Как они могут быть улучшены?
Требуется ли помощь?

Этапы взаимодействия наставника и наставляемого:

Содержание работы	Этапы		
	адаптационный	проектировочный и основной	контрольно-оценочный
Задачи	Определить сформированность профессионально значимых качеств; разработать адаптационную программу профессионального становления молодого учителя (план самообразования, индивидуальный план развития)	Сформировать потребность у молодого учителя в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных ранее	Сформировать у молодого педагога способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием
Формы работы	Индивидуальная	Индивидуальная, коллективная	Индивидуальная, групповая, коллективная
Диагностика	<i>Входная:</i> на выявление уровня готовности к выполнению профессиональных задач, затруднений	<i>Текущая:</i> с целью своевременной корректировки работы	<i>Итоговая:</i> для анализа результативности наставничества
Средства, методы	Диагностика, посещение наставником уроков молодого педагога, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, активности в ВОП; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии. Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа	Внесение изменений в индивидуальный план работы. Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание "Портфолио", работа с психологом. Методы: информационные (работа в "Школе молодого педагога" педагогические чтения и др.); творческие: проблемные, инверсионные; наблюдение; беседа; анкетирование	Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых педагогов, подготовка к конкурсам, конференциям, мотивация участия в инновационной деятельности. Методы: комплексные (педагогические мастерские, мастер-классы, проблемно- деловые, рефлексивно- деловые игры)

Алгоритм работы наставника с молодым специалистом

Этапы	Шаги	Деятельность, мероприятия
Адаптационный	1.	<i>Беседа /интервью:</i> Знакомство с молодым педагогом, с достижениями молодого педагога, оценка портфолио (при наличии), резюме, материалов личного дела- образование, курсы и пр.
	2.	Совместная выработка общего терминологического и понятийного поля: Совместное изучение регламентирующих наставничество документов (приказа о закреплении наставника, положения о наставничестве, понимание сущности и задач совместной деятельности)
	3.	<i>Входная диагностика:</i> Выявление уровня профессиональной компетентности, запросов, затруднений (через анкетирование, собеседование, изучение документов);
	4.	<i>Мотивация</i> подопечного через представление достижений коллектива, знакомство с традициями и опытом коллектива;
Проектировочный	5.	<i>Совместное целеполагание:</i> выработка целей и задач работы на год
	6.	<i>Планирование:</i> Составление план индивидуального развития и путей совместных действий.
	7.	<i>Анализ</i> индивидуального плана развития молодого специалиста на предмет достижимости целей через мероприятия плана: путем сопоставления поставленных целей и содержания плана
	8.	<i>Диагностика</i> по выявлению затруднений в профессиональном становлении, связанных с психологическими особенностями молодого педагога, планирование работы с психологом
	9.	<i>Проектировочная</i> работа по подготовке основных документов педагога (календарно-тематическое планирование, планы уроков, план воспитательной деятельности,)
Основной этап	10.	<i>Координационная</i> деятельность в процессе реализации плана индивидуального развития
	11.	<i>Текущая совместная работа:</i> подготовка, проведение и посещение уроков, их анализ. Совместное участие в деятельности педагогических сообществ, методической работе. Оценка действий подопечного и своевременная коррекция его поведения, помощь в подготовке докладов, выступлений, методических разработок.
Контрольно-оценочный	12.	<i>Итоговая диагностика:</i> контрольные посещения уроков, тестирование, анкетирование.
	13.	Отчет молодого педагога: по предложенной форме, через участие в выставке наработок педагогов за год, и др.
	14.	<i>Совместный анализ</i> результативности индивидуального плана развития молодого специалиста путем сопоставления поставленных и достигнутых целей. <i>Рефлексия.</i>

Ищите себе такого наставника, который уже добился того, о чем мечтаете вы.

Ищите наставника, который уже стал тем, кем бы вы желали видеть себя.

Ренди Гейдж



Наставники, помните!!!

*Вы должны являться позитивным
примером для подражания, другом,
советником, защитником вашего
наставляемого!*

