

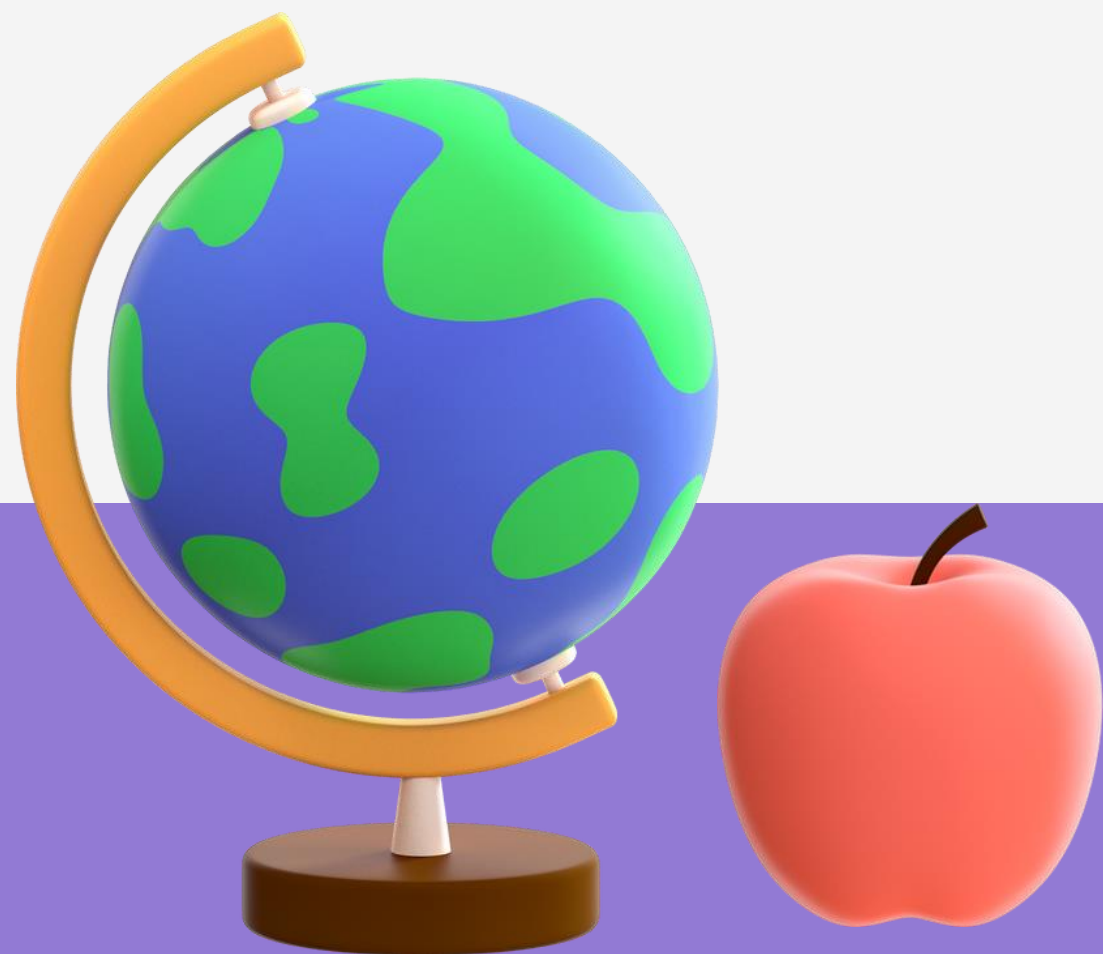
Методические и содержательные аспекты работы педагога-наставника



***Происхождение и развитие
наставничества***

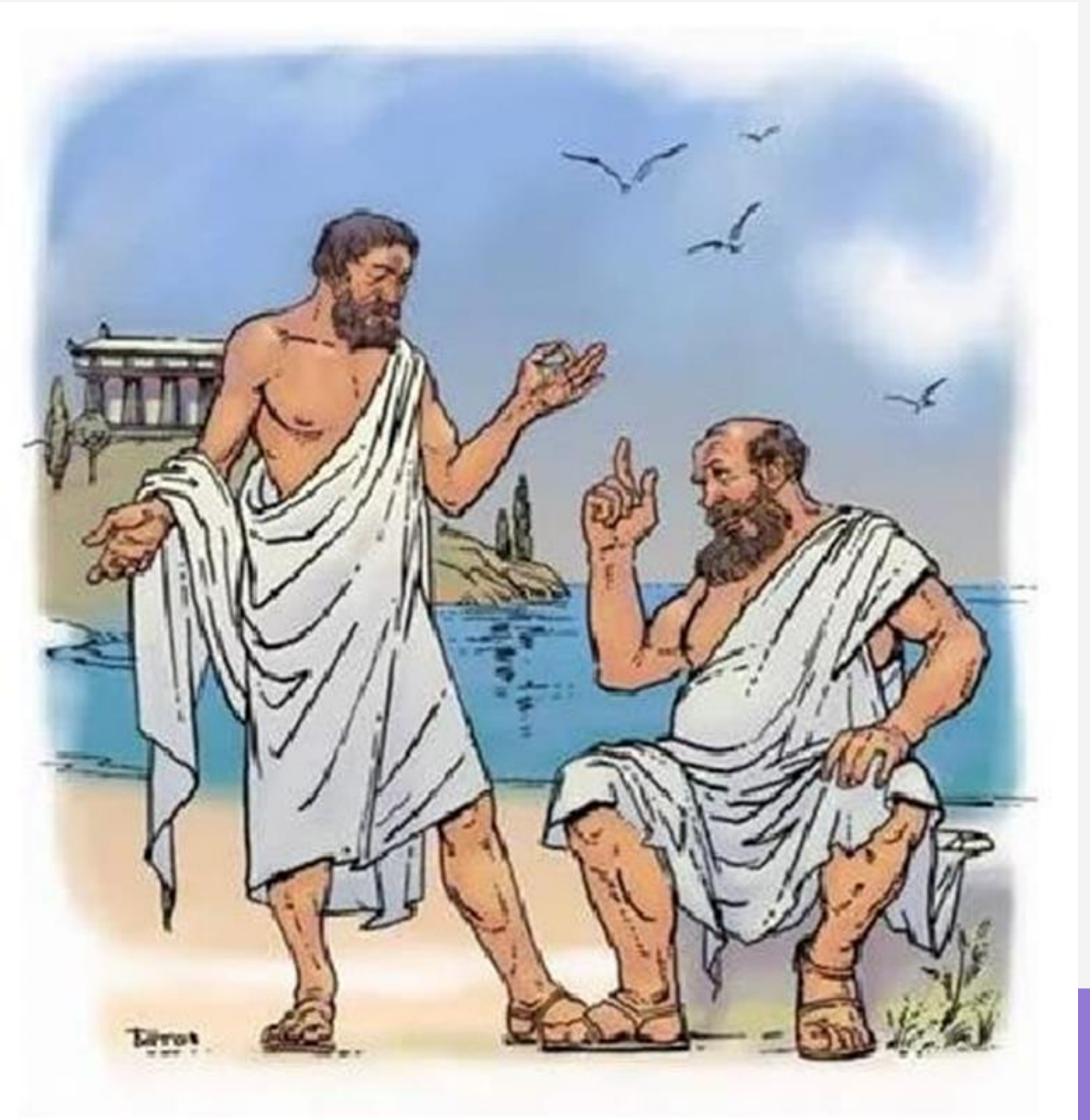


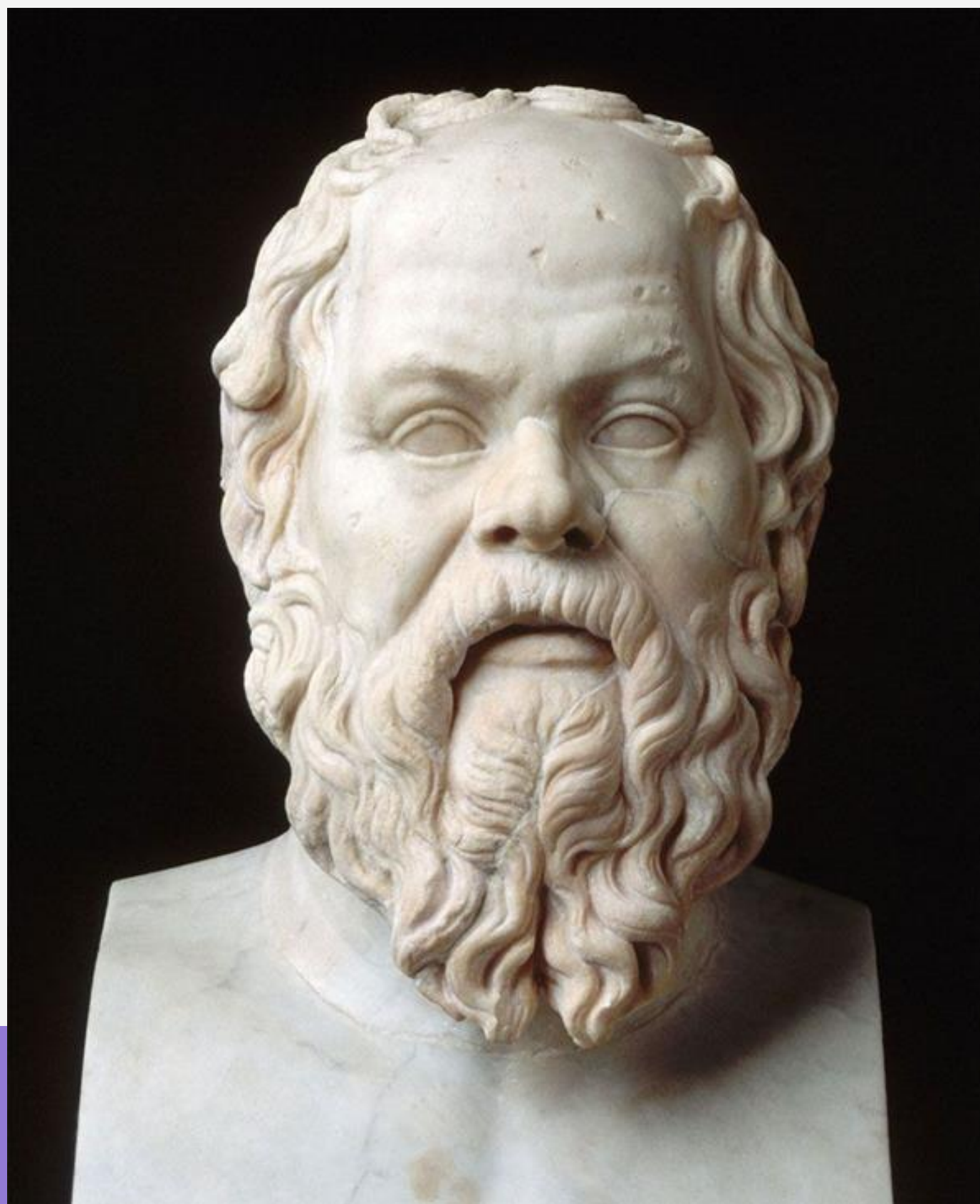
***Как возникло
наставничество?***





Первым профессиональным наставником (ментором), давшим имя всем будущим поколениям наставников, был древнегреческий герой Ментор, друг Одиссея, которому тот поручил воспитание своего сына Телемаха на время путешествия в Трою. С тех пор и в течение многих сотен лет наставничество применялось, главным образом, по отношению к подрастающему поколению (одним из самых известных менторов стал Аристотель, воспитавший Александра Македонского).

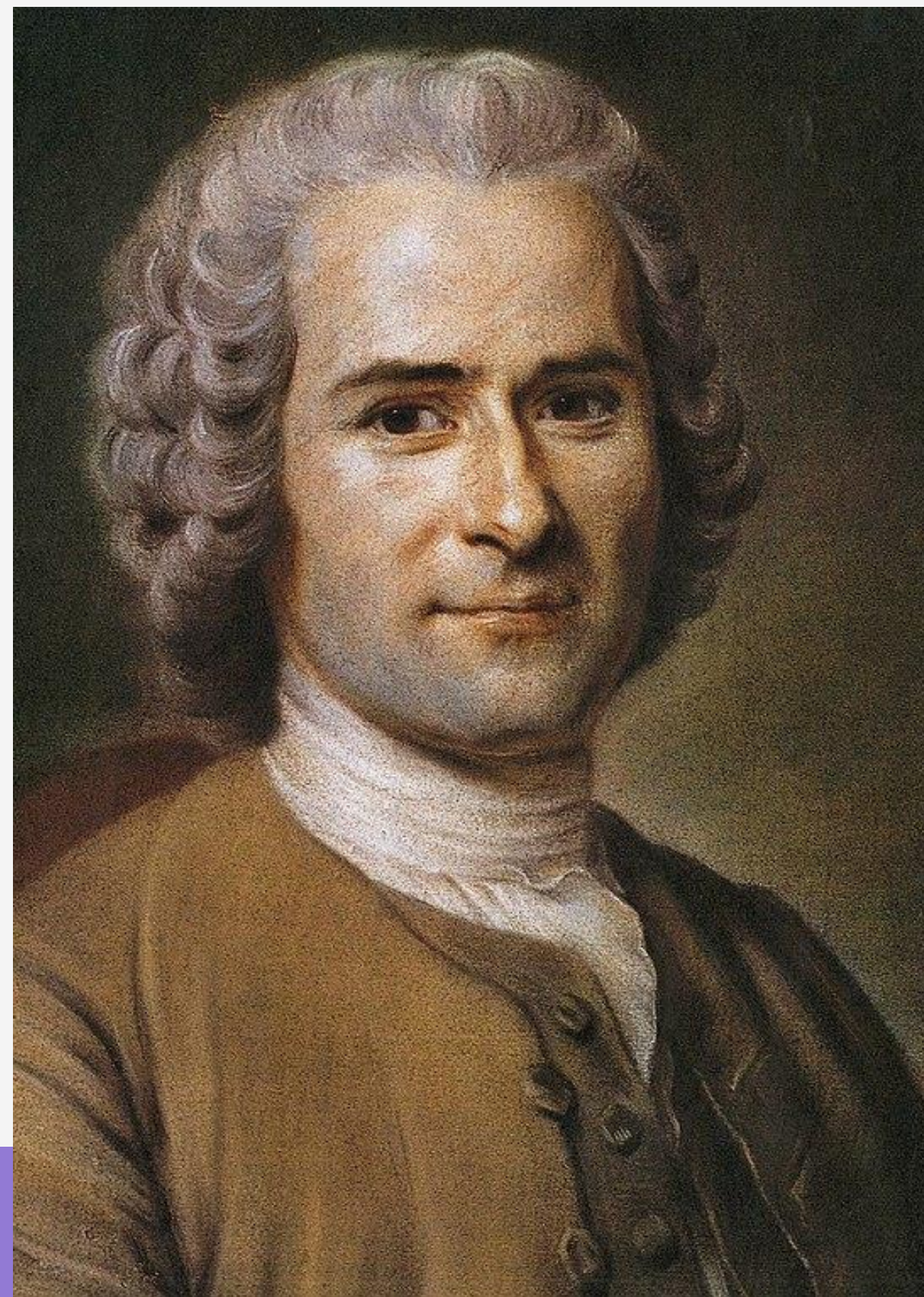




Сократ главной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил ученика. Беседы Сократа были направлены на то, чтобы помочь «самозарождению» истины в сознании обучающегося. В поисках истины ученик и наставник должны находиться в равном положении, руководствуясь тезисом «я знаю только то, что ничего не знаю».

По мысли Платона, воспитание надо начинать с раннего возраста, так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ученика к миру идей. Осуществлять подобное воспитание способен, прежде всего, наставник преклонных лет.

Ж.-Ж. Руссо полагал, что главное и наиболее сложное искусство наставника - уметь ничего не делать с учеником.





В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К.Д. Ушинский. Он считал, что нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по пальцам годы своей воспитательной деятельности. Так педагог превращается в машину, которая только задает и спрашивает уроки и наказывает тех, кто попадает под руку.

Вопросы подготовки кадров для промышленности как условие выполнения Пятилетнего плана народнохозяйственного строительства СССР, рассматривалось на Пленумах ЦК ВКП (б), прошедших в июле 1928 г. и ноябре 1929 г. В стране в кратчайшие сроки была создана система подготовки кадров для народного хозяйства, одним из элементов которой было наставничество, понимаемое как оказание помощи молодым специалистам в освоении профессии и создание условий для их успешной адаптации на предприятии.





Наставничество в 1920-1960 гг. осуществлялось посредством деятельности мастеров и специально закрепленных за молодыми специалистами квалифицированных рабочих и опытных инженерно-технических работников. Суть наставничества заключалась в том, что молодой человек устраивался на предприятие учеником и под руководством наиболее опытных специалистов и под контролем мастера, осваивал профессию и получал соответствующий разряд.

***Нормативная база реализации технологии
наставничества***





23 декабря 2013 года на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития В. В. Путин подчеркнул, что необходимо возродить институт наставничества. С этого момента наставничество становится одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики.

В начале 2018 года был проведен Всероссийский форум «Наставник», организованный Агентством стратегических инициатив, по результатам которого 23 февраля 2018 года был сформирован перечень поручений Президента РФ.



Нормативная база реализации технологии наставничества

Нормативно-правовой базой на федеральном и региональном уровнях внедрения наставничества является:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 31.07.2020) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.08.2020), ст. 28, 47, 48.
2. Приказ Министерства образования и науки от 18 апреля 2013 г. №291 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования».
3. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»

Нормативная база реализации технологии наставничества

4. Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

5. Национальный проект «Образование» (утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 3 сентября 2018 г. № 10).

6. Распоряжение Министерства Просвещения РФ от 30.04.2019 № МР – 4/02 ви «Об утверждении методических рекомендаций по созданию и функционированию центров оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов, центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в рамках федерального проекта «Учитель будущего»».

Чем на практике обусловлена актуализация проблемы наставничества?

VUCA-мир

SPOD-мир:

- steady (устойчивый)
- predictable (предсказуемый)
- ordinary (простой)
- definite (определенный)



VUCA-мир:

- volatility (нестабильность)
- uncertainty (неопределенность, неуверенность)
- complexity (сложность)
- ambiguity (неоднозначность)



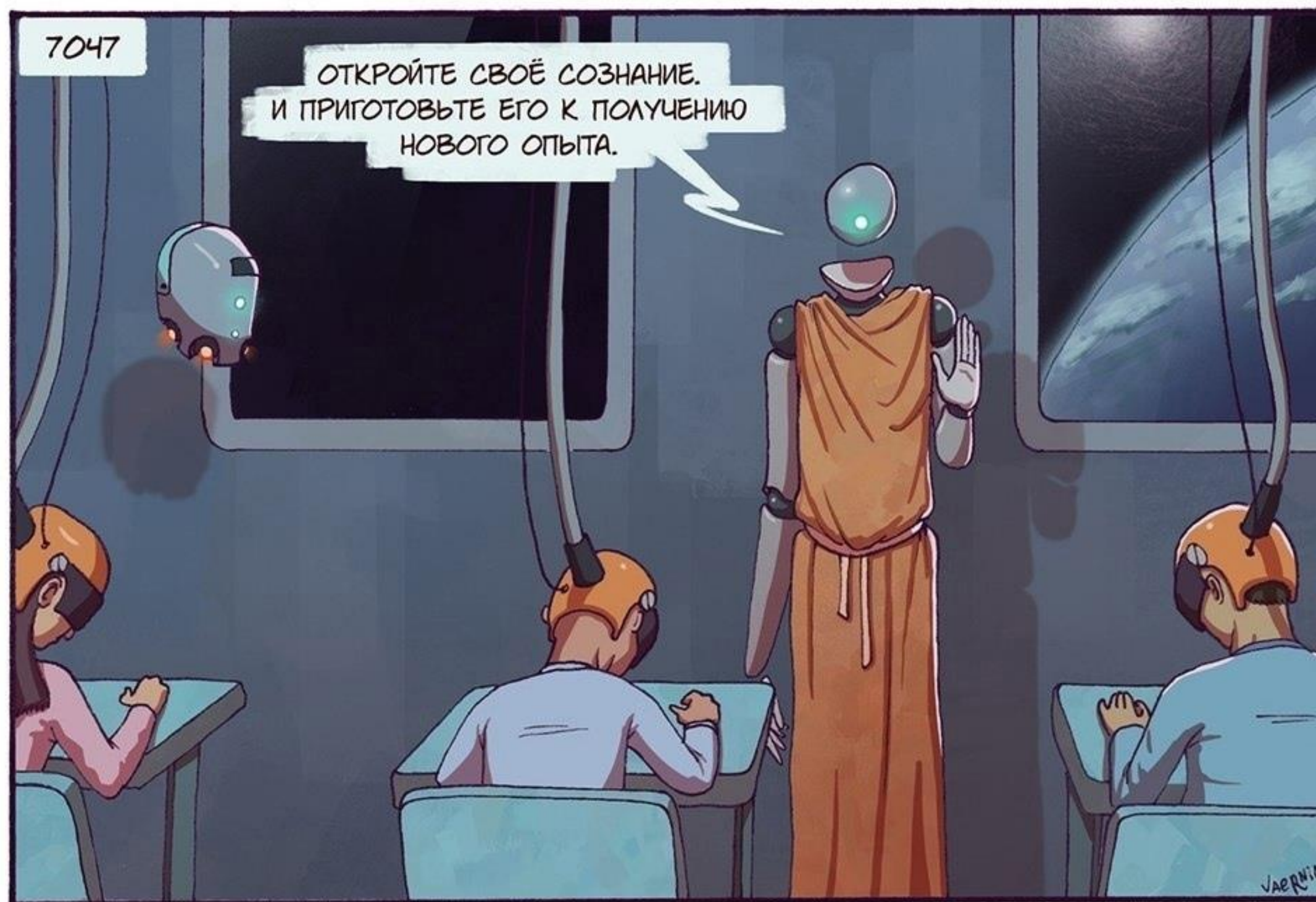
Чем на практике обусловлена актуализация проблемы наставничества?



Чем на практике обусловлена актуализация проблемы наставничества?



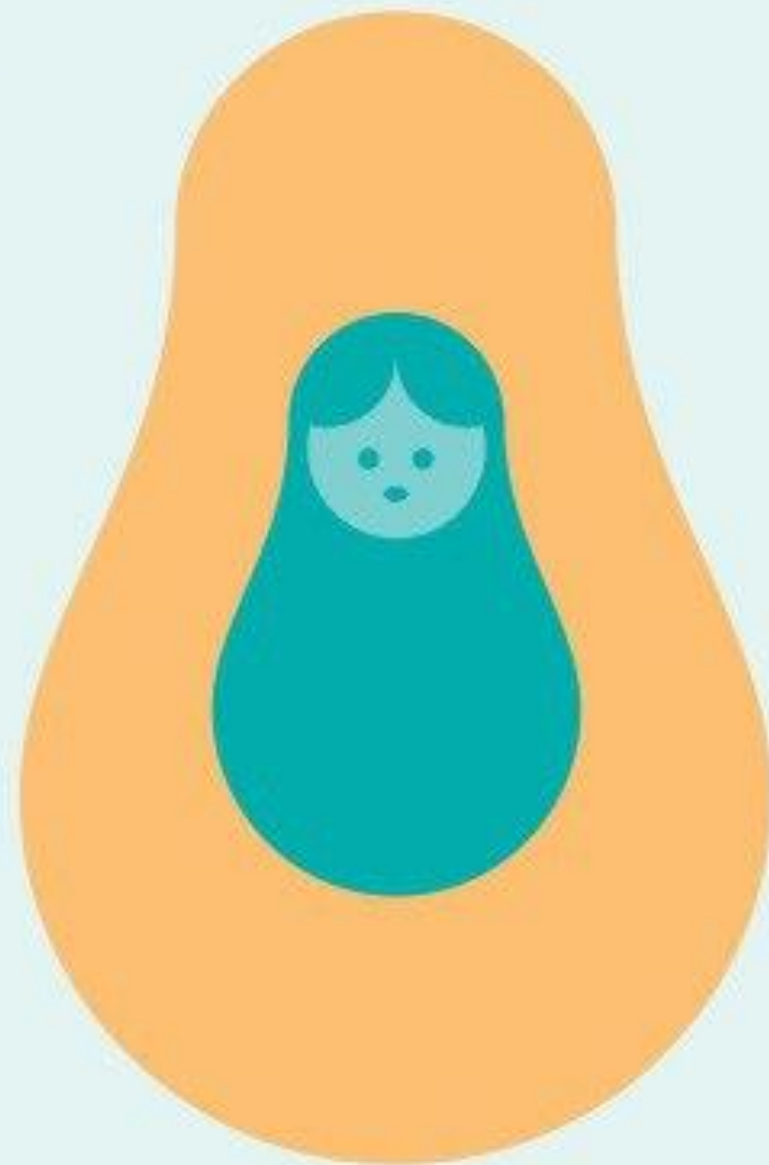
Чем на практике обусловлена актуализация проблемы наставничества?



Модели навыков

■ Жесткие навыки
(Hard skills)

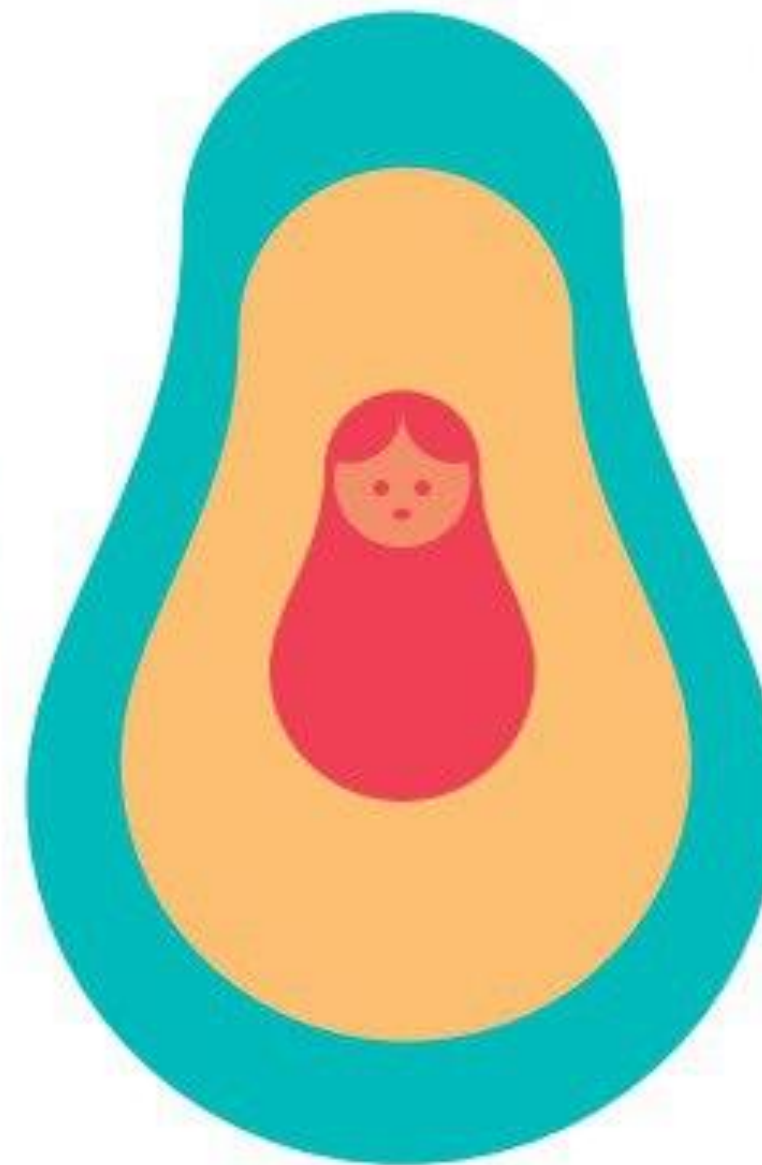
■ Мягкие навыки
(Soft skills)



■ Контекстные /
Специализированные
навыки

■ Кроссконтекстные
навыки

■ Экзистенциальные
навыки



Модели навыков

НАВЫКИ	ПРИМЕРЫ	СРЕДНИЙ СРОК СУЩЕСТВОВАНИЯ
Контекстные / узкоспециальные	Навыки, которые развиваются и применяются в конкретном контексте. Профессиональные навыки (программирование на конкретном языке), физические навыки (например, вождение машины) или социальные навыки (например, видеоблогинг).	Месяцы или несколько лет
Кроссконтекстные / общие	Навыки, которые можно применять в более широких сферах социальной или личной деятельности: навыки чтения, письма, тайм-менеджмента, навыки работы в команде	От нескольких лет до десятилетий
Экзистенциальные	Навыки, которые можно универсально применять на протяжении всей жизни и в различных жизненных контекстах личности. Они включают способность ставить цели и достигать их (сила воли), самосознание/способность к саморефлексии (осознанность, метапознание), способность учиться/разучиваться/переучиваться (саморазвитие).	От декад до всей жизни

Ролевой репертуар современного педагога

Коуч	Ментор	Тьютор	Эдвайзер	Фасилитатор
------	--------	--------	----------	-------------



Эдвайзер – это преподаватель, выполняющий функции академического наставника студента, обучающегося по определенной специальности. Он оказывает содействие в выборе траектории обучения (формировании индивидуального учебного плана) и освоении образовательной программы; представляет академические интересы обучающихся и участвует в подготовке всех необходимых информационных материалов по организации учебного процесса.

The logo for 'ADVISER' features a large, stylized green letter 'A' on the left. To its right, the word 'ADVISER' is written in a bold, dark grey, sans-serif font. The 'A' is significantly larger than the other letters, which are of uniform size and spaced evenly.



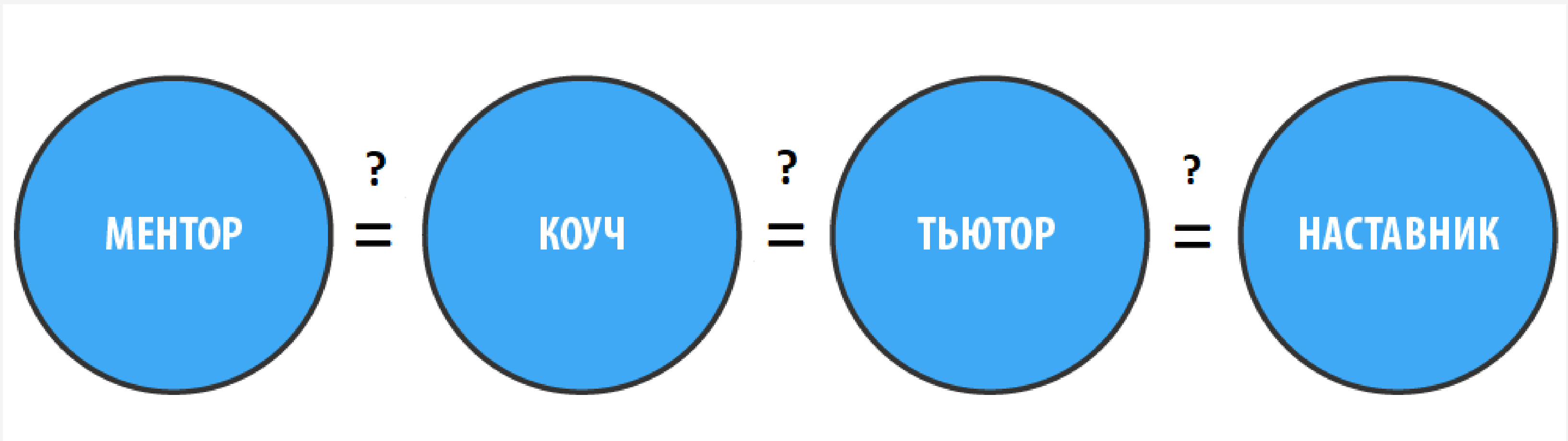
Фасилитатор — это человек, обеспечивающий успешную групповую коммуникацию. Обеспечивая соблюдение правил встречи, ее процедуры и регламента, фасилитатор позволяет участникам сконцентрироваться на ее целях и содержании. Фасилитатор помогает группе понять общую цель и поддерживает позитивную групповую динамику для достижения этой цели в процессе дискуссии, не защищая при этом ни одну из позиций или сторон. Тем самым он облегчает процесс коммуникации, делая его комфортным для всех участников. В групповых тренингах преподавателя, работающего в фасилитаторском стиле, нередко определяют как дирижера оркестра.

Тьютор – педагогический работник, осуществляющий тьюторское сопровождение их и педагогических кадров в образовании.

Тьютором может быть методист методической службы, руководитель, заместитель руководителя образовательной организации, педагог, преподаватель системы дополнительного профессионального образования, иной педагогический работник.

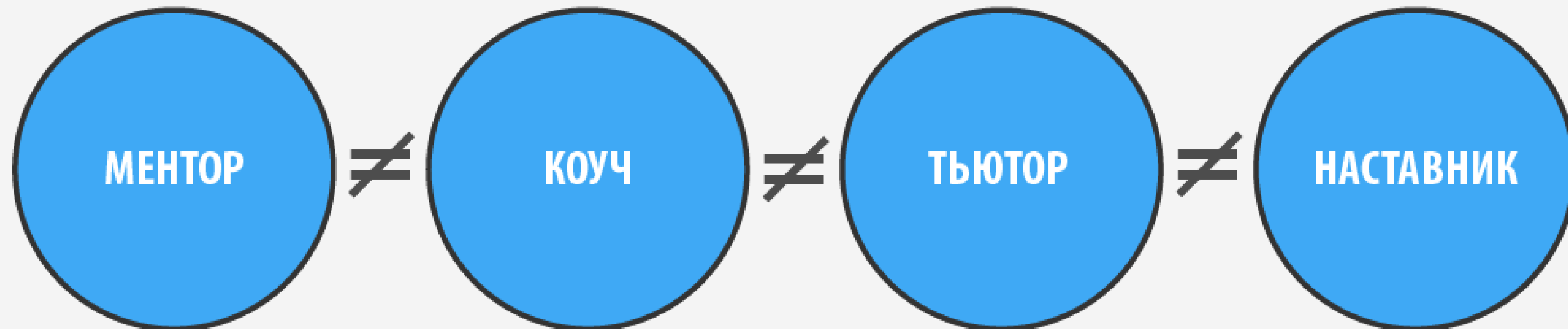
Тьюторалом может стать педагогический работник, имеющий педагогическую проблему.





Кто	Задача	Как учит?	Помогает в выполнении заданий?
Наставник			
Ментор			
Тьютор			
Коуч			

Кто	Задача	Как учит?	Помогает в выполнении заданий?
Наставник	дать знания и навыки	показывает как надо делать, но не все	да, указывает на ошибки и подсказывает как их исправить
Ментор	развитие личных качеств	подсказывает, дает рекомендации, направление, но не разжевывает, не дает готовых инструкций	нет, лишь направляет, говорит что нужно сделать, указывает на ошибки
Тьютор	поддерживать интерес, определить направление обучения	он не учит.	нет
Коуч	повысить эффективность обучения	он не учит.	нет



Ментор

Что делает ментор?

1. Помогает менти изучить новые направления, освоить новые методы, способы, технологии работы.
2. Помогает менти понять свои источники ресурсов и потенциал.
3. Советуя, ментор делится своим опытом, и, тем не менее, не даёт готовых решений и не поучает.
4. Осуществление взаимодействия по принципу "равный-равному" (партнерский характер взаимодействия).
5. Мотивирует и стимулирует менти к работе и развитию.



Ментор

6. Консультирует менти в сложных профессиональных и управленческих ситуациях.

7. Помогает Менти в рефлексии, в анализе успехов и неудач.

8. Разъяснение вопросов, представляющих для менти трудность, а также поощрение процесса обсуждения вопросов путем передачи личного опыта.

9. Помогает принимать правильные решения, предлагая альтернативы на основе собственного опыта.

10. Задача ментора не столько в передаче готовых способов профессионального поведения, сколько в обучении умению принимать управленческие решения в условиях конкретной организации.

11. Дает конструктивную обратную связь.



Коуч

Что делает коуч?

1. Коуч принимает коучируемого таким, каков он есть. Это подразумевает, что с человеком, который пришел на сессию, все нормально. Неважно, каков его запрос или ситуация, в которой он находится.

Коуч не навязывает свою точку зрения. Это табу!

2. Коуч проявляет искренний интерес к партнеру. Ему интересно все! Даже если коучируемый отказывается отвечать на вопрос или считает какое-то упражнение глупым, это отличный повод поинтересоваться причинами, а не настаивать на пользе предложенного!

Коуч никогда не дает никаких интерпретаций ни запросам, ни ответам, ни обстоятельствам, ни, тем более человеку и его поведению!

Коуч

3. Коуч ориентирует на будущее.

Не "застревает" в прошлом, не анализирует его. Однако иногда бывает так, что в прошлом кроется причина торможения для шага, который необходим коучируемому сейчас. Только в этом случае работа должна касаться прошлого.

4. Коуч создает профессиональную поддержку и условия, при которых коучируемый сам совершает выбор и сам реализует его и, таким образом, несет ответственность за результат работы.

Коуч не подводит коучируемого к "правильному" решению, не контролирует и не анализирует действия.

Коуч

5. Коуч поддерживает мотивацию коучируемого к самостоятельному решению задачи.

Он никогда не доминирует и не использует свой авторитет. Коуч и коучируемый всегда партнеры!

Коуч помогает пройти психологические блоки и преодолеть ограничения на пути к результатам.

6. Но коуч не занимается целенаправленно решением психологических проблем. В таком случае, с согласия коучируемого он может порекомендовать психолога или психотерапевта.

7. Коуч предоставляет информацию, необходимую коучируемому.

Никогда не дает советов!

Тьютор

Что делает тьютор?

1. Проводит диагностику профессиональной компетентности, определяет профессиональные дефициты (затруднения) в деятельности педагогов.
2. Определяет цели и задачи совместной деятельности, вовлекает обучающихся в процесс совместного целеполагания на обучение, поддерживает мотивацию.
3. Определяет направления тьюторского сопровождения; составляет совместно с тьюторантами планы, индивидуальные образовательных программы, индивидуальный образовательный маршрут.
4. Сопровождает индивидуальные планы, индивидуальные образовательных программы, индивидуальный образовательный маршрут тьюторанта.

Тьютор

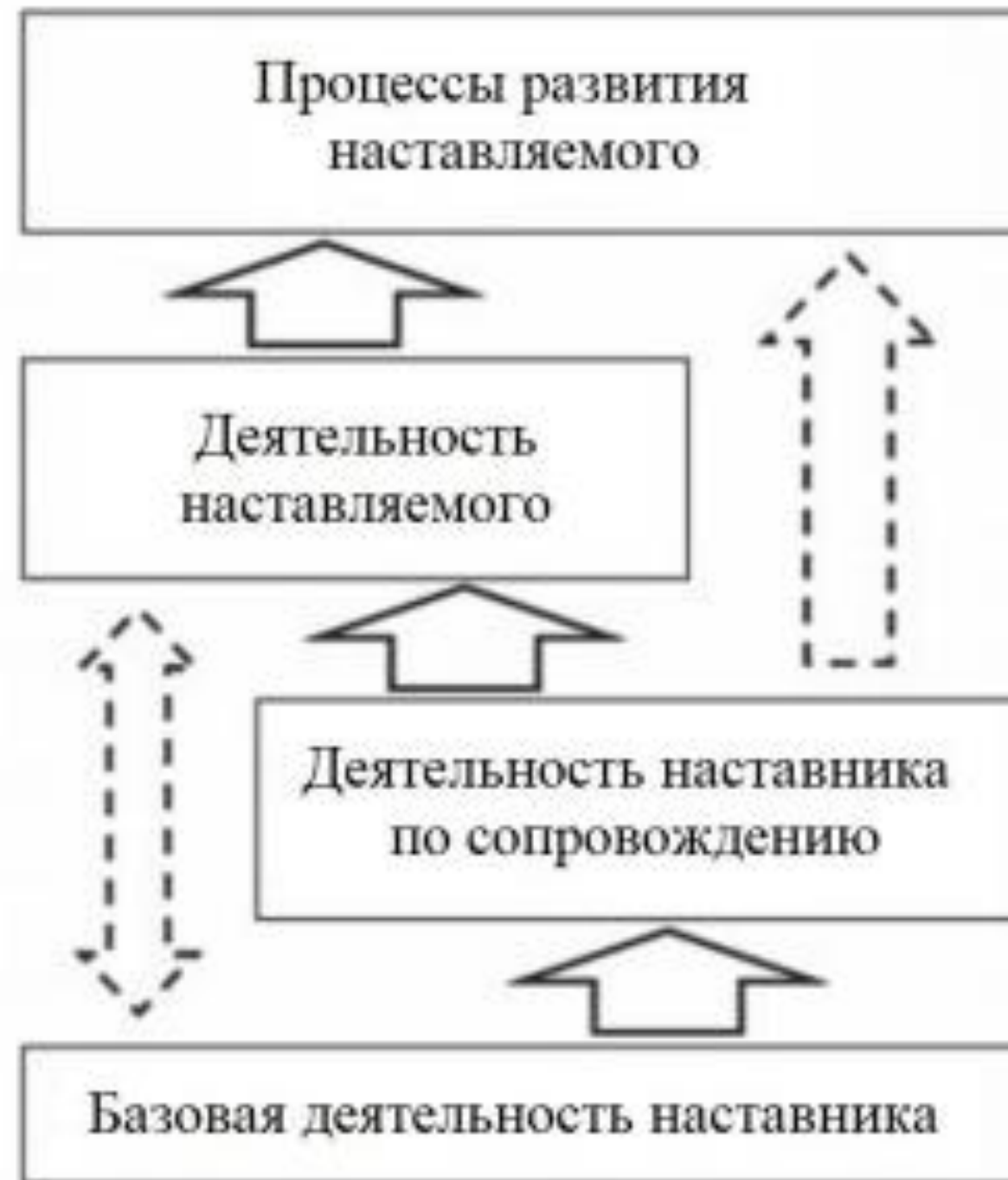
5. Организует групповую работу и межгрупповое взаимодействие педагогов.
6. Обучает педагогов практическому применению полученных знаний и навыкам рефлексии.
7. Осуществляет контроль динамики изменения профессиональных компетенций педагогов от занятия к занятию.
8. Дает обратную связь.



Наставник

1. Трансляция ценностно-смысловых установок деятельности, в которую совместно вовлечены наставник и наставляемый;
2. Выявление и актуализация у наставляемого «сильной» мотивации к деятельности;
3. Педагогическая поддержка наставляемого в процессе его педагогической деятельности;
4. Создание условий освоения деятельности, сочетающих психологический комфорт и «развивающий дискомфорт», необходимый для формирования самостоятельности и ответственности наставляемого.

Наставник



- Наставник оказывает педагогическое воздействие на базовые процессы развития не непосредственно, а путем **вовлечения наставляемого в ту или иную деятельность**, с последующей организацией ее обсуждения и осмысления полученного опыта. Соответственно значимыми методами работы наставника являются **организация деятельности наставляемого и совместное обсуждение.**

Наставник

Педагогическая поддержка - помощь человеку в преодолении тех или иных внешних барьеров, которые самостоятельно он не способен преодолеть



Внешние барьеры - дефицит ресурсов для реализации собственных инициатив, отсутствие организационных или иных механизмов (например, нормативно-правовые и организационно-технические сложности на этапе становления школьного самоуправления ; реализации проектов, стартапов и т. д.).

Устранение внутренних образовательных дефицитов наставляемых, создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем



Внутренние барьеры - «образовательный дефицит». Когда внутренний образовательный дефицит будет восполнен, наставляемый будет самостоятельно преодолевать внешние препятствия.

Модели сопровождения педагогов: опыт и перспективы



Участники наставничества



НАСТАВЛЯЕМЫЙ



НАСТАВНИК



Наставник

участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

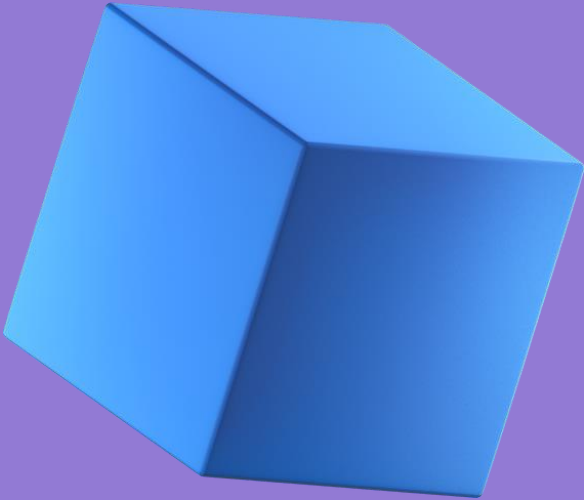


Наставляемый


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».



Формы наставничества



«Ученик - Ученик»



«Учитель – Учитель»

«Работодатель – Ученик»

«Студент – Ученик»



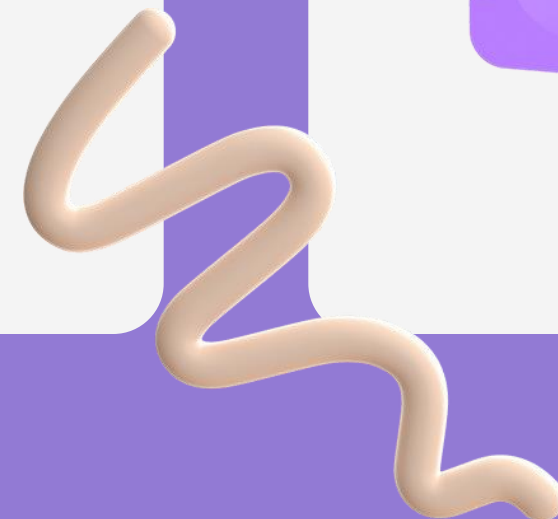
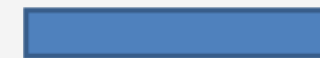
«Работодатель – Студент»



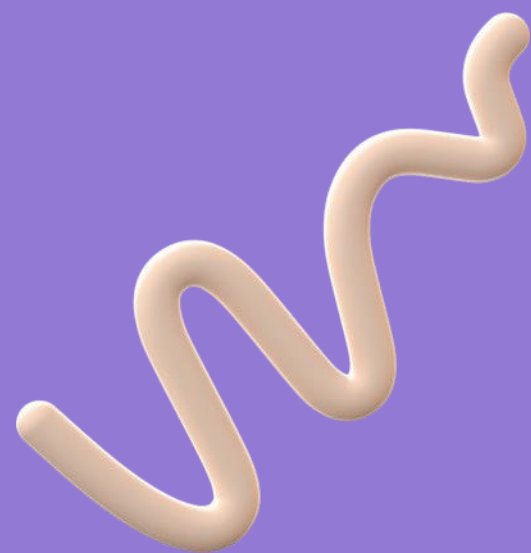
Виды наставничества

ОБЯЗАТЕЛЬНЫЙ

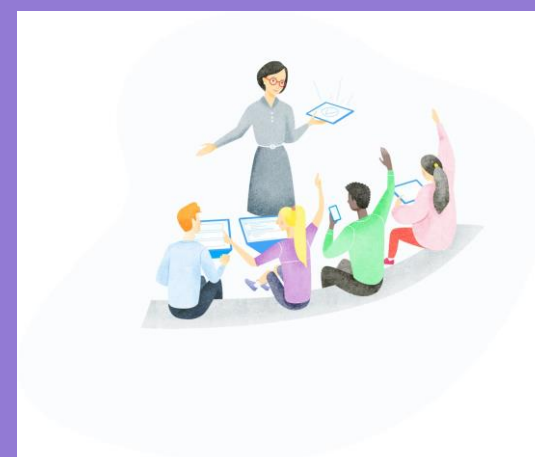
ЖЕЛАТЕЛЬНЫЙ



Роли педагогов наставников



«ПРОВОДНИК»



«КОНСУЛЬТАНТ»



«ЗАЩИТНИК ИНТЕРЕСОВ»



«КУМИР»



«КОНТРОЛЕР»

Модели

наставничества



ТРАДИЦИОННАЯ

ЦЕЛЕПОЛАГАЮЩАЯ

СКОРОСТНОЕ

ФЛЕШ-НАСТАВНИЧЕСТВО

РЕВЕРСИВНОЕ

САМОРЕГУЛИРУЕМОЕ

ВИРТУАЛЬНОЕ

КОМАНДНОЕ

Спасибо за внимание!



г. Ишим, пл. Соборная 2
Тел.: 8(34551)2-31-10; 5-10-67
e-mail: mp_center_ishim@togirro.ru
VK: <https://vk.com/club190083585>

