

Уважаемые коллеги, участники сетевого методического взаимодействия по направлению «Современные практики наставничества»!

Предлагаем вашему вниманию **консультацию**
«Формы реализации Целевой модели наставничества педагогических работников»

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование». В целом наставничество является мировой тенденцией, и оно охватывает все сферы деятельности: предприятия различных форм собственности, предпринимательство, социальную сферу, государственную службу и, безусловно, образование.

Наставничество в образовании — важнейшее условие в профессиональном становлении молодого учителя, в повышении педагогического мастерства, оно значимо и в профессиональной ориентации учащихся. Наставничество сегодня — и популярный тренд, и осознанная необходимость.

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены пять:

"ученик - ученик";

"педагог- педагог";

"студент - ученик";

"работодатель - ученик";

"работодатель - студент".

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности.

Мы сами, уважаемые коллеги, в работе методического взаимодействия будем рассматривать и изучать **форму наставничества " педагог - педагог "**.

Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места

работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди **основных задач** 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 педагога 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 педагога; сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.



Возможные варианты или Портрет участников.

Вариации ролевых моделей внутри формы "педагог - педагог" могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- **взаимодействие "опытный педагог - молодой специалист"**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- **традиционная модель наставничества или наставничество «один на один»** — это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени (3–6–9–12 месяцев). Разновидностью этой модели является
- **- ситуационное наставничество**, подразумевающее предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях. Практика показывает, что программы развития молодых сотрудников с высоким потенциалом в сочетании с такой моделью наставничества не только позволяют более полно раскрыть их способности, но и содействуют удержанию будущих лидеров компании.
- **взаимодействие "лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы"**, конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: "не могу найти общий язык с детьми", "испытываю стресс во время занятий"), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- **реверсивное наставничество взаимодействие "педагог-новатор - консервативный педагог"**, в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю "старой школы" овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями; подобно традиционному наставничеству, предполагает взаимодействие между двумя сотрудниками. При этом опытный, высококвалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту или позиции, становится подопечным младшего по этим параметрам сотрудника, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий и т. д.
Такая модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных технологий и интернет-коммуникаций.
- **скоростное наставничество** - это однократные встречи сотрудников с наставником более высокого уровня с целью построения взаимоотношений с другими людьми, объединенными общими проблемами и интересами. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник — подопечный» («равный — равному»).
- **групповое флэш-наставничество**: наставник работает в паре с



небольшой группой подопечных. Эта техника может быть реализована как групповое скоростное наставничество.

Задание. Совместное создание чек-листа начинающего педагога-наставника.

Уважаемые коллеги! Вы изучили Нормативные основы Целевой модели наставничества педагогических работников, познакомились с основными формами реализации Целевой модели наставничества педагогических работников.

Предлагаем Вам заполнить свой чек-лист «Что нужно, чтобы быть наставником?».

