



Наставничество

Наставничество —

это универсальная **технология передачи** личного, жизненного и профессионального **опыта**, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на **доверии и партнерстве**.

Форма наставничества

способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстановке ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников



Цель внедрения Наставничества

Максимально полное **раскрытие потенциала личности наставляемого**, необходимое для **успешной личной и профессиональной самореализации** в современных условиях **неопределенности**, а также создание **условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 6 лет, педагогов разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Республики Коми**



ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЛЯ УЧАСТНИКОВ

1. Преодоление профессионально-личностных кризисов.
2. Самоопределение, формирование жизненных ориентиров и активной гражданской позиции.
3. Получение представлений о реальном мире, о своих перспективах и способах действия.
4. Повышение мотивации к достижению новых целей.
5. Развитие навыков и качеств личности, необходимых для жизни.
 - самостоятельность
 - навык интеграции в новые среды
 - soft skills (ставить цель, находить ресурсы для реализации, искать команду и работать в ней, коммуницировать, договариваться и т.д.)
 - лидерские качества
 - метакомпетенции и др.



Перечень ключевых компетенций XXI века

Саморазвитие в условиях неопределенности

Коммуникация и кооперация в цифровой мультикультурной среде

Креативное мышление

Управление информацией и данными

Критическое мышление в технологически насыщенной среде

5 ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

ДЛЯ РАЗНЫХ ЗАДАЧ И РОЛЕЙ



Ученик-ученик



Учитель-учитель



Студент-ученик



Работодатель-
ученик



Работодатель-
студент



«МОЛОДЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЫ»

формирование организационно-методической основы
для внедрения и последующего развития механизмов
наставничества

обеспечение привлечения в роли наставников работников
предприятий и организаций для освоения знаний +
реальный пример специалистов-практиков для
формирования личных и профкомпетенций



НАСТАВНИЧЕСТВО

Наставники → наставляемые

1. содействие:

- успешное овладение профзнаниями, навыками и умениями
- приобретение опыта работы по специальности
- профстановление



2. оказание постоянной и эффективной помощи в совершенствовании форм и методов работы



3. проведение действенной работы по воспитанию, повышению общественной активности и формированию гражданской позиции



Наставничество как педагогическая деятельность



Сотрудничество

в процессе личностного развития,
освоения различных видов деятельности



Восполнение образовательных
дефицитов



Посредничество

между социумом и личностью



Обеспечение

права на ошибку

Образовательная
потребность

Цель



Подготовка
к самостоятельной
ответственной
деятельности

Профессиональный
дефицит



ПРОБЛЕМЫ

Формирование
культуры
наставничества

Отбор
наставников

Стимулирование
к наставничеству

Выбор формы
сопровождения

Нормативная
база



СТРУКТУРА МЕТОДОЛОГИИ

ОСНОВНЫЕ РАЗДЕЛЫ

- I. Актуальность деятельности наставничества в образовании. Понятие наставничества, цели, задачи, роли.**
- II. Типология наставничества по направленности деятельности. Функции, компетенции и личностные качества наставника.**
- III. Формы и методы наставничества. Особенности наставничества по видам деятельности и целевым группам обучающихся.**
- III. Результаты деятельности наставника и критерии их оценки.**
- V. Отбор наставников, их обучение. Методы стимулирования.**

ЗАЧЕМ?

ЧТО?

КАК?



ЗАДАЧИ И РОЛИ НАСТАВНИКА

Структурные компоненты/ сферы развития личности	Образовательные дефициты	Задачи	Роли
• когнитивная • эмоционально-волевая • мотивационно-потребностная • деятельностная • поведенческая	• информация • саморегуляция смыслов • деятельности • умения и опыт • самоорганизация и самоуправление	• трансляция ценностно-смысловых установок выявление и актуализация мотивации к деятельности педагогическое • сопровождение закрепления новых знаний, умений и компетенций • создание комфортных и безопасных условий освоения деятельности	Тренер Консультант Коуч Тьютор Ментор Контролер Товарищ

САМООЦЕНКА И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



ТИПОЛОГИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

по направленности на:

- личностное развитие
- социальное и образовательное самоопределение
- профессиональный выбор
- социальную и/или профессиональную адаптацию
- самообразование (LLL)





СТРУКТУРНО-ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА («ГЕШТАЛЬТ»)

ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКА

ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ

ТФ 1 ПОДДЕРЖКА

(включая фасилитацию и диагностико-развивающую оценку)

ТФ 2 ОБУЧЕНИЕ

(включая контролирующее оценивание результатов обучения)

ТФ 3 МЕДИАЦИЯ

(посредничество между сопровождаемым и коллективом, социумом)

ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА

Внутренняя мотивация к наставнической деятельности

Коммуникабельность
Эмоциональный интеллект

Авторитетность в определенной сфере деятельности



НАСТАВНИЧЕСТВО:

ФОРМЫ

- ИНДИВИДУАЛЬНАЯ
- ГРУППОВАЯ
- КОЛЛЕКТИВНАЯ
- НЕТВОРКИНГ
«ВЗАИМНАЯ» (peer)
- ОН-ЛАЙН
(включая Интернет,
соц.сети, YouTube)
- ОЧНАЯ
- ДИСТАНЦИОННАЯ



ФОРМАЛЬНАЯ



НЕФОРМАЛЬНАЯ



МЕТОДЫ

- Организация деятельности
- Создание условий, среды освоения деятельности
- Методы контроля и диагностико-развивающего оценивания
- Методы мотивации (фасилитации)
- Личный пример
- Информирование
- Консультирование





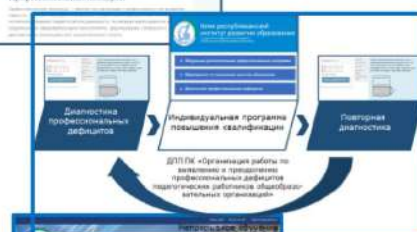
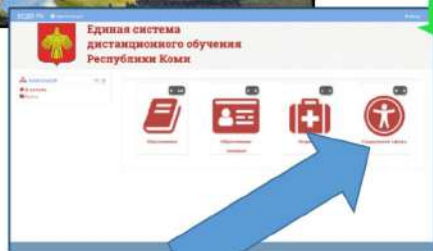
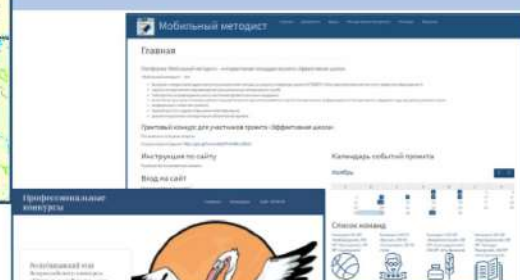
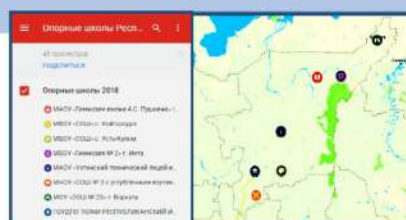
РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКА И КРИТЕРИИ ИХ ОЦЕНКИ

КАЧЕСТВЕННЫЙ
устранение
образовательного дефицита

КОЛИЧЕСТВЕННЫЙ
ускорение процесса достижения
результата



ГЛАВНЫЙ РЕЗУЛЬТАТИ КРИТЕРИЙ - «НАСТАВНИК НЕ НУЖЕН!»



Ресурсы



Образовательный контент для всех категорий педагогических работников

