

Кейс наставника (учителя биологии и химии Липатовой Н.Н.)

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «Учитель – ученик – ученик»**  
на период 2023/2024 учебный год.

Основной инструмент (техника) наставничества – традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, тьюторство, проектная.

Ученик 1 - обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель (призер) школьных и региональных олимпиад и соревнований, обучающийся, имеющий значительный уровень развития внутренней потребности и мотивации быть успешным.

Ученик 2 – обучающийся, демонстрирующий низкие образовательные результаты, но желающий исправить ситуацию в лучшую сторону.

Цель реализации формы наставничества «учитель – ученик – ученик» раскрытие потенциала личности наставляемых.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемыми при реализации формы "учитель – высокомотивированный ученик – низкомотивированный ученик":

- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающихся, в том числе через сопровождение его участия в олимпиадах, конкурсах и иных творческих мероприятиях;

- раскрытие личностного, профессионального потенциала каждого обучающихся;

- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

- улучшение показателей эффективности образовательной организации.

Критерии наставляемого 1:

- активный;
- читает дополнительную литературу;
- высокие образовательные результаты;
- высокий уровень мотивации;
- настойчиво и с интересом работает;
- способен к самостоятельной деятельности.

Критерии наставляемого 2:

- пассивный;
- не читает дополнительную литературу;
- низкие образовательные результаты;
- низкий уровень мотивации;
- сложно работать самостоятельно.

Направления работы наставника:

- побуждает обучающихся к нахождению и принятию самостоятельных решений, создает необходимые условия для самореализации, осуществления личностного выбора;

- совместно с обучающимися распределяет и оценивает имеющиеся у них ресурсы всех видов для реализации поставленных целей, обеспечивает избыточное ресурсное пространство;

- организует взаимодействие с родителями (законными представителями) по выявлению, формированию и развитию познавательных интересов, обучающихся;

- организует взаимодействие с другими педагогами и специалистами для коррекции индивидуальной образовательной траектории и реализации проектной и

исследовательской деятельности обучающихся;

– помогает визуализировать и осознавать индивидуальные программы/маршруты/траектории;

– осуществляет совместно с обучающимся мониторинг достижений;

Ожидаемые результаты работы наставнической группы:

- развитие self-компетенций наставляемых в части принятия самостоятельных решений, самореализации, осуществления личностного выбора;

- определение познавательных интересов обучающихся, формирование индивидуальной образовательной траектории, вовлечение наставляемых в проектную и исследовательскую деятельность;

- повышение образовательных результатов наставляемых, в том числе в конкурсном, олимпиадном движениях

Приемы (методы) работы

1. Бадди-прием, основанный на предоставлении друг другу информации и/или установлении объективной и честной обратной связи на принципах равноправия, дружественных отношений.

Основная идея - дружеская поддержка.

Главная задача - не обеспечивать рост профессионализма у новичков, не заботиться о карьере, а консультировать по организационным вопросам. Направленность: быстрая адаптация; введение в курс дела.

2. Коучинг (наставник - коуч) - техника обучения, в процессе которой наставник помогает наставляемому достичь некой жизненной или профессиональной цели. Техника сфокусирована на достижении четко определённых целей вместо общего развития.

Основная идея: помочь наставляемым выработать понимание, каким образом они может достичь поставленной задачи. Наставляемые должны сами прийти к цели под руководством наставника, но без прямых советов и указов на ошибки.

Главная задача - активизация процессов самообучения и саморазвития.

На практике, это период времени, в течение которого, наставляемым помогают найти ответы на вопросы внутри самого себя, а также раскрыть свои навыки и способности без влияния на его решения.

Коуч – человек, который в результате плотного сотрудничества помогает наставляемому с поиском ответов внутри себя (исторически от английского - частный репетитор).

1. Коучинг «снизу» – коуч наблюдает за наставляемыми. Его основная задача – не дать совет напрямую, а построить структуру наводящих вопросов таким образом, чтобы с их помощью обучающиеся сами пришли к ответам, сами поняли свою проблему.

2. Коучинг «сверху» – наставник не дает никаких наводящих вопросов и, тем более, не пытается давать советы. В этом случае все наоборот. Наставник – объект наблюдения для наставляемого.

Наставник уже имеет успех в определенной сфере деятельности и продолжает делать то, что у него хорошо получается. А наставляемый со стороны наблюдает за наставником.

В первом варианте, коучинг может не приносить каких-то значительных результатов в области тренировки навыков наставляемого и это не страшно.

Самый главный навык, который он получит – умение самостоятельно находить и решать проблему, которая мешает ему двигаться дальше.

## Этапы работы наставника (коуча)

1. Постановка цели и осознания ее реальности. Наставляемые должны определить свою цель, а наставник - донести до него осознание реальности ее осуществления.

2. Анализ необходимых составляющих успеха.

3. Анализ имеющихся возможностей.

4. Определение путей достижения целей, выбор стратегии.

5. Мониторинг достижения цели и анализ результата. Основная задача наставника – наблюдать.

3. Фасилитация (наставник фасилитатор) - развивающая образовательная техника, позволяющая эффективно организовать групповое обсуждение.

Основная идея: раскрыть потенциал наставляемых; содействие тому, чтобы наставляемые обменивались идеями, мнениями, опытом, анализировали стоящие перед ними задачи и определяли пути их решения (как правило применяется в групповой работе). Фасилитация эффективна в проектной деятельности.

Цель: нахождение верного решения, которое позволит работать созидательно и результативно.

Основная задача: привести к конкретным соглашениям, результатам. Основные принципы: фасилитации - самостоятельность, позитивность и открытость в общении.

4. Тренинг (наставник — тренер) - метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений, навыков и социальных установок; - это система практической тренировки навыков и умений, которые невозможно передать словами.

Главная идея: помощь в быстром и эффективном формировании необходимых навыков за счет индивидуального подхода.

Основная задача: быстрое развитие компетентности межличностного и профессионального поведения. Объем подаваемой информации ограничен - теории отводится лишь 10-20% времени, и она преподносится в виде инструкций и пояснений (для того, чтобы осваиваемые навыки применялись правильно и осознанно). Практика занимает 80-90 % занятия. Главный «плюс» тренингов – это возможность учиться не на своих, а на чужих ошибках. Наставник ставит перед наставляемыми определенную задачу и задает импульс для ее решения: дает упражнения, предлагает деловые и ролевые игры, наблюдает, как получается, мотивирует, напрягает, требует, корректирует, хвалит...

Наставляемые, выполняя необходимые действия и анализируя приобретенный опыт, обучаются определенным навыкам. В конце занятия получают свою порцию адекватной критики от тренера (и других наставляемых, при групповом тренинге) - это дает возможность взглянуть на себя со стороны, задуматься о самосовершенствовании. Виды тренингов обучающие, личностные, коммуникативные.

Виды тренировок:

- физические (силовые нагрузки, стрит воркаут);
- умственные (уроки запоминания);
- специальные (закаливание организма, выживание в экстренной ситуации и пр.);
- психологические (навыки саморегуляции в стрессовых ситуациях, например, при подготовке к ЕГЭ).

5. Тьютор (профстандарт) - специалист по сопровождению проектов, программ; индивидуальных образовательных маршрутов, - методист, обучающий наставника методике наставничества и поддерживающий процесс наставничества.

Главная идея: тьютор играет методическую, супервизорскую роль и сопровождает пару «наставник-наставляемый», взаимодействуя с наставником.

#### Функции тьютора

- адаптация и передача методики программы наставникам, а также обсуждение ее реализации;
- удержание принципа индивидуализации во взаимодействии наставника и подопечного;
- экспертное педагогическое сопровождение пары «наставник-подопечный»;
- функция посредничества между парой «наставник-подопечный» и родителями подростка;
- организация рефлексии и формирование отчета по результатам работы

**Приложение**

**План взаимодействия по форме «учитель-ученик-ученик»**

№	Мероприятия	Дата	Цель	Планируемые результаты	Срок отчётности
1	Проведение анкетирования	сентябрь	Выявление затруднений в организации учебного процесса	Оказать помощь в формировании необходимых навыков	сентябрь
2	Консультация по разработке проектов. Консультация по ведению и защите портфолио (как форме отслеживания личностных результатов)	сентябрь	Рекомендации и консультации в разработке проектов	Способность самостоятельно работать над проектом	сентябрь
3	Диагностика компетентностей наставляемого	сентябрь	Выявление дефицитов	Составлен чек-лист	сентябрь
4	Составление планов работы наставника, наставляемых	сентябрь	Определение функций участников программы наставничества, полномочий, мероприятий и сроков	Планы работы наставника, наставляемого и куратора	август
5	Работа участников программы по планам	в течение года	Реализация программы наставничества	Устранение трудностей, проблем наставляемых	Январь, май
6	Промежуточный контроль Индивидуальные консультации по затруднениям.	январь	Измерение психоэмоционального состояния участников программы, уровня удовлетворенности всех участников программы	Выявить мнение участников, узнать промежуточный итог работы	Январь
7	Итоговый контроль	май	Выявления уровня Мотивация и поощрение	Выявить мнение участников, узнать итог работы	Май