



Методические рекомендации для педагогов по реализации целевой модели наставничества по форме «ученик-ученик»

Составитель: Кондратьева Екатерина
Васильевна,
педагог дополнительного образования,
методист

Кемерово, 2024

Ключевые слова

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой потребностями наставляемых, конкретными целями и задачами наставнической пары или группы.

Целевая модель наставничества-система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Наставляемый – участник наставнической пары или группы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, а также молодой специалист и любой педагог, изъявивший желание.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении личного и профессионального результата, обладающий опытом и навыками, необходимыми для повышения уровня компетенций и самореализации наставляемого. Наставниками могут быть обучающиеся образовательной организации, выпускники, представители родительского сообщества, педагоги и специалисты образовательной организации или иных предприятий и организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели наставничества в части профессионального самоопределения обучающихся.

За каждым успешным человеком стоят наставники. Наставничество в современном мире – это эффективный инструмент личного развития, расширения возможностей, формирования новых навыков и компетенций. Это непосредственная передача живого опыта от человека к человеку, взаимообогащающие отношения.

Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает

организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации.

Целью внедрения модели наставничества по форме «ученик-ученик» на занятиях в студии флористики «Солнечный мир» является максимально полное раскрытие личности, творческого потенциала каждого наставляемого, разносторонняя поддержка детей с особыми образовательными или социальными потребностями, либо оказание временной помощи в адаптации к новым условиям обучения. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

При работе по форме наставничества «ученик-ученик» выделяют портрет «наставляемого» и «наставника».

Портрет наставляемого

- пассивный учащийся;
- имеет текущие затруднения в обучении;
- желает найти ответы на свои вопросы;
- ищет доступ к качественному опыту и внимательной поддержке;
- желает научиться осуществлять мечты, правильно ставить и достигать цели, реализовывать задуманное;
- не адаптированный к социуму.

Портрет наставника

- уверенный в себе;
- обучается в творческом объединении не менее 2-х лет;
- коммуникабельный;
- ответственный;
- лидер;
- компетентный;
- прилежен и трудолюбив;
- победитель конкурсов и олимпиад;
- обладает высоким уровнем творческих достижений.

Наставник обретает уверенность в своих способностях, в ходе совместной деятельности оттачивает свои знания.

На каждого ребенка-наставника приходится от 1 до 3 учащихся, которым требуется чей-то личный положительный пример (это может быть работа над сплоченностью коллектива, личностная положительная мотивация товарищей к труду и обучению, помощь педагогу в организации массовых и воспитательных мероприятий, подготовка учащихся к конкурсам и мастер-классам, выставкам.

Педагог распределяет учащегося-наставника в пару, или тройку к младшим учащимся с еще не сформировавшимися профессиональными компетенциями. Такая форма наставничества в группах учащихся позволяет младшим быстрее адаптироваться и чувствовать себя увереннее при создании своих маленьких шедевров.

В студии флористики «Солнечный мир» существует **«крело для учащегося наставника»:**

- активно участвовать самому в жизни детского творческого объединения, вовлекать товарищей в полезную общественную работу, в массовые, воспитательные и социально-значимые мероприятия;

- развивать творческое и аналитическое мышление, быть готовым решать творческие задачи, поставленные педагогом;

- показывать положительный пример в коллективном труде, хорошо усвоить правило: если я сегодня знаю и умею мало, то добьюсь того, чтобы завтра знать и уметь больше, постоянно стремиться приобретать новые знания, умения и навыки;

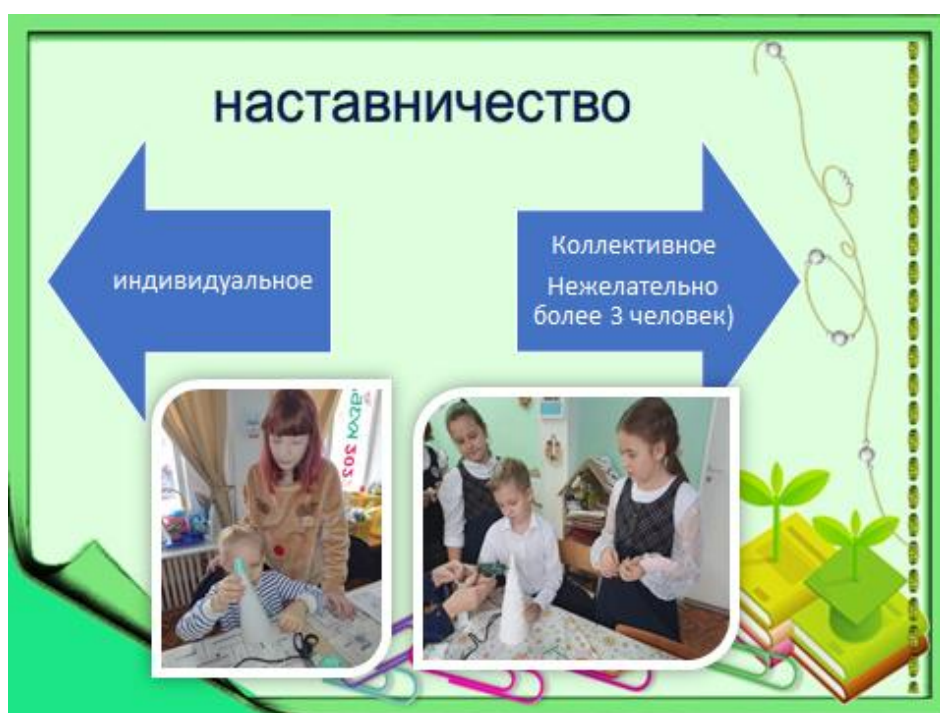
- беречь имущество учреждения, бережно относиться к природе и экологии родного города;

- воспитывать в себе лучшие личностные качества: честность, добросовестность, трудолюбие, вежливость, доброту, готовность всегда прийти на помощь своим товарищам, быть правдивым и скромным, не зазнаваться, уважать старших, помогать родителям;

- твердо усвоить правила: «Не мое достижение, а наше – коллективное», «Вижу, понимаю, действую», «Один за всех и все за одного».

Виды наставничества.

Наставничество бывает как индивидуальное, так и коллективное.



Этапы взаимодействия наставника с наставляемым

Для того чтобы поставить задачу наставнику, надо выявить сначала проблемы у тех, кто будет сопровождаться наставником. В этом смысле, это может быть низкая мотивация к обучению, слабая социализация.

Этапы взаимодействия наставника с наставляемым

- Я расскажу, а ты послушай
- Я покажу, а ты попробуй
- Сделай сам и расскажи
- Сделаем вместе



Инструменты для реализации формы наставничества «ученик-ученик»:

1. Мастер-классы

Далее я хочу познакомить вас с инструментами, которые помогают мне реализовать эту модель наставничества в творческом объединении.

Модель наставничества «ученик-ученик» реализуется также через воспитательную работу. Обучающиеся наставники оказывают помощь наставляемым в оформлении выставок, подготовке к конкурсам, спортивным и патриотическим мероприятиям. Наставники принимают активное участие в подготовке и проведении мастер-классов для наставляемых.



Преимущества мастер-классов были оценены многими опробовавшими их детьми и

родителями. Сочетание пользы с увлекательностью, творчества с командной работой дарят детям именно те яркие незабываемые эмоции, которые каждый мечтает получить от праздника. Ведь всем известно, что любую информацию обучающиеся лучше всего воспринимают в игровой форме – именно поэтому интересные мастер-классы для детей стали идеальной почвой для усвоения новых навыков.

По итогам плодотворного взаимодействия с наставниками многие наставляемые поучаствовали *в конкурсах* и получили призовые места.

2. Экскурсии



3. Конкурсное движение

Городской уровень	Областной уровень	Всероссийский уровень	Международный уровень
<p>7 дипломов - 1 место 3 диплома - 2 место</p>	<p>2 диплома - 1 место 1 диплом - 2 место</p>	<p>11 дипломов - 1 место 2 диплома - 2 место</p>	<p>6 дипломов - 1 место 2 диплома - 2 место</p>

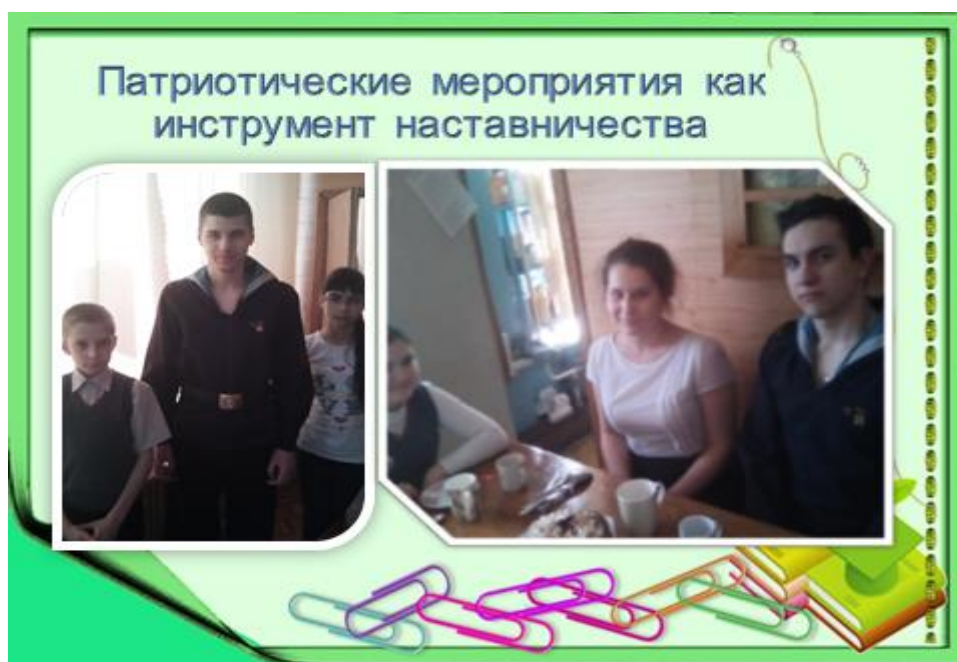
4. Акции добра



5. Проведение выставок самими наставниками



6. Участие в патриотических мероприятиях



7. Участие в спортивных мероприятиях



Методические рекомендации по реализации формы наставничества «ученик-ученик»

Продолжительность одного цикла наставничества составляет учебный год.

Я предлагаю вам *алгоритм* организации работы по форме «Ученик – ученик»:

1. Выявление наставляемых, формирование их запросов;
2. Отбор наставников (анкетирование с последующим совмещением пар);
3. Встреча наставников и наставляемых и формирование наставнических пар/групп;
4. Формирование базы данных наставников и наставляемых с занесением в приказ по ОУ (на сайте ОУ);
5. Групповые встречи, занятия, рефлексия, подведение итогов.
6. Поощрение наставников и наставляемых.

Эти и другие рекомендации вы можете найти по ссылке...

На финальной встрече наставник и наставляемый презентуют педагогу ключевой результат своего взаимодействия. Педагог собирает обратную связь от обоих участников, просит их поделиться впечатлениями друг с другом для закрепления позитивного восприятия и рефлексии. Для самых активных наставников и старательных наставляемых в 2024 году планируются создать Книгу почета, куда войдут все достижения обучающихся и фотоматериалы самых интересных мероприятий, в которых участвовали наставники и наставляемые.

Алгоритм организации работы по форме «Ученик – ученик»:

1. Отбор наставников

Внутри творческого объединения педагог выделяет учащихся, обладающих рядом качеств: уверенный в себе; обучается в творческом объединении не менее 2-х лет; коммуникабельный; ответственный; лидер; компетентный; прилежен и трудолюбив; победитель конкурсов и олимпиад; обладает высоким уровнем творческих достижений.

2. Организуется встреча наставников.

На ней педагог рассказывает учащимся о том, кто такой наставник, приводит в пример успешных людей, у которых были наставники. Зачитывает манифест и кодекс наставников, изъявивших желание принять участие в программе наставничества, проводится анкетирование. Для мотивационных мероприятий, анализа собранных данных может потребоваться привлечение внешних специалистов (психологов, методистов, представителей компаний, занимающихся тестированием навыков и составлением психологического портрета и т.д.).

Обязательным условием данного этапа программы наставничества является заполнение наставляемым или его законным представителем согласия на обработку персональных данных. Заполняется анкета наставника. Форма и точные формулировки могут быть изменены исходя из особенностей учебного заведения и возраста наставников. Примеры вопросов:

Анкета наставника

ФИО учащегося _____

Возраст _____

Название творческого объединения _____

- мои сильные стороны (что у меня получается лучше всего в творческом объединении)
- чем я мог бы помочь другому ученику?
- мотивация
- хобби и увлечения
- ресурс времени

На основании данной анкеты заполняется База данных наставников.

3. Формируется база наставников.

База наставников (обучающихся)

для форм наставничества «ученик-ученик»

№ п/п	ФИО наставника	Творческое объединение	Основные компетенции наставника	Возраст наставляемых	ФИО наставляемых	Срок работы наставника	Форма наставничества	Количество наставляемых

4. Формируется база наставляемых

Анкета для выявления запросов учащихся

(заполняется наставляемым или педагогом, исходя из возраста наставляемого)

ФИО _____

Возраст _____

Творческое объединение _____

1. Есть ли у Вас трудности в обучении? Если да, то какие

2. Как Вы думаете, чему Вам необходимо научиться для преодоления этих затруднений?

- Общаться с людьми, строить диалог;
- Преодолевать страх;

- Распланировать свое время;
- Проявлять терпимость;
- Другое (напишите Ваш вариант) _____

3. Что Вам нравится в нашем кружке?

- Хорошие педагоги;
- Удобное расписание занятий;
- Дружелюбный коллектив сверстников;
- Кружок рядом с домом/местом учебы;
- Возможность заниматься творчеством;
- Затрудняюсь ответить;
- Другое(напишите _____ Ваш _____ вариант)

4. Какими, на Ваш взгляд, качествами должен обладать наставник:

5. Чему хотите научиться с помощью наставника?

База наставляемых (обучающихся) для форм наставничества «ученик-ученик»

№ п/п	ФИО наставника	Творческое объединение	Какие затруднения возникли в обучении	Возраст наставляемых	ФИО наставника	Срок работы наставника	Форма наставничества	Полученные и сформированные компетенции

Анкеты анализируются для дальнейшего обучения с наставляемым.

Педагог информирует родителей об участии ребенка в программе наставничества. Получает согласие на обработку персональных данных.

Наставник и наставляемый самостоятельно определяют удобное для них время встреч, а также их содержание (беседы, экскурсии, работа над проектом, работа над домашним заданием и т.д.). По желанию куратор может присутствовать на встречах для подведения промежуточных итогов.

5. Организация работы наставнических групп.

Роль педагога: представить наставнику и наставляемому структуру плана работы, еще раз обговорить организационные вопросы, определить примерное количество встреч, проконтролировать понимание участниками важности следования плану реализации поставленной цели. Педагог выполняет функцию организатора, не вмешиваясь в сами внутренние отношения наставнической пары или группы. Педагог следует предупредить наставника, что он может

информировать его обо всех трудностях и проблемах, возникающих в ходе развития отношений, передает наставнику примерный план встреч, включающий в себя этапы:

1. Встреча-знакомство для анализа компетенций друг друга, выявления сильных сторон;
2. Встреча-планирование для определения задач наставляемого и наставника и формирования долгосрочных и краткосрочных целей;
3. Общие встречи (куратор по запросу наставника может предоставить ему примерный список тем/форматов);
4. Встречи для подведения промежуточных итогов работы.

Для оперативного отслеживания прогресса, сбора обратной связи и организации работы педагог может предложить наставнику и наставляемому вести онлайн-дневник. Дневники может читать только педагог. Наставник не читает дневник наставляемого. Запись может иметь простую структуру:

ДНЕВНИК НАСТАВЛЯЕМОГО

ФИО наставляемого:

ФИО наставника:

Дата встречи	Какие изменения произошли с момента последней встречи	Новый запрос (какие появились вопросы с момента последней встречи)	Содержание встречи	Затруднения, возникшие в процессе встречи (при наличии)	Шкала удовлетворенности встречей (от 1 до 3, где: 1 – ничего не понял, 2 – остались вопросы, 3 – все понятно)
....					
....					
....					
Показатель удовлетворенности взаимодействия с наставником: 0-1 – низкий 1-2 – средний 2-3 – высокий					

Наставляемый: _____ / _____ / _____ 202__ г.
ФИО (подпись) (дата)

Педагог: _____ / _____ / _____ 202__ г.

ФИО

(подпись)

(дата)

ДНЕВНИК НАСТАВНИКА

ФИО наставника:

ФИО наставляемого:

Форма наставничества:

Дата встречи	Формат и форма встречи	Цель (тема встречи)	Содержание	Результат	Шкала моего эмоционального и профессионального состояния от 1 до 3 (где 3 – позитивно и мотивировано, 2 – заинтересовано, но безынициативно, 1 – негативно и бесполезно)	Шкала обратной связи от наставляемого от 1 до 3 (где 3 – активно реагировал и выражал интерес, 2 – был заинтересован, но неохотно участвовал, 1 – был пассивен и не заинтересован)
....						
Показатель удовлетворенности взаимодействия наставнической пары: 0-1 – низкий 1-2 – средний 2-3 – высокий						

Наставник: _____ / _____ / _____ 202__ г.
 ФИО (подпись) (дата)

Педагог: _____ / _____ / _____ 202__ г.
 ФИО (подпись) (дата)

7. *Финальная встреча тандема.*

На финальной встрече наставник и наставляемый презентуют куратору ключевой результат своего взаимодействия. Куратор собирает обратную связь от обоих участников, просит их поделиться впечатлениями друг с другом для закрепления позитивного восприятия и рефлексии.

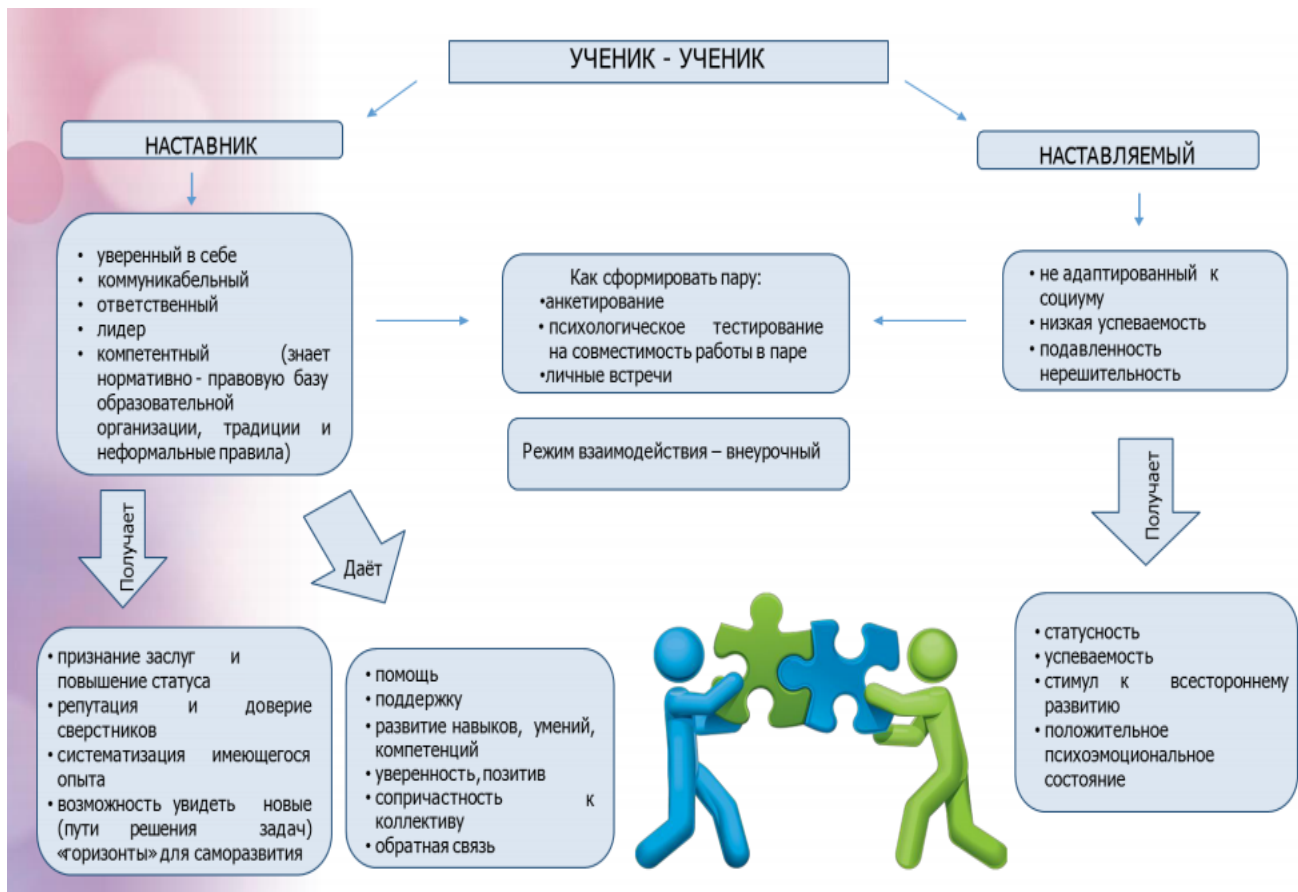
8. *Финальное мероприятие и поощрение наставников.*

Педагог заранее по договоренности с администрацией организаций-участников определяет формат поощрения и критерии отбора лучших наставников. Среди критериев отбора лучших наставников:

- цели успешно реализованы
- представленный проект получает высокую оценку у жюри на финальном мероприятии
- не было организационных проблем или они были оперативно разрешены
- высокая самоотдача и вовлеченность наставника
- наставляемый демонстрирует улучшение творческих результатов – позитивная обратная связь по итогам программы от наставляемого – важный критерий: наставляемый изъявляет желание в будущем сам стать наставником
- Лучшие наставники и по возможности наставнические пары (необходима мотивация и для вовлеченных наставляемых) награждаются памятными грамотами, дипломами, знаками отличия и призами.

По итогам программы создается база наставнических практик: успешные кейсы отдельных тандемов. В кейс включается описание начального состояния наставника и наставляемого, поставленные задачи, способы и идеи их решения – мероприятия, использованные пособия и темы, формы, обратная связь от участников и итоговый результат. Педагог формирует справку о результатах участия наставников и наставляемых в конкурсах, выставках.

Уважаемые педагоги! Помните, что именно благодаря вам, вашим усилиям и внимательному отношению, наставничество в учреждениях дополнительного образования станет действительно эффективным и полезным инструментом, благодаря вашей помощи и идеям сотни и тысячи наставляемых получают поддержку, осуществляют свои мечты и реализуют уникальный потенциал. Будьте объективны, будьте вовлечены и не бойтесь просить о помощи коллег и экспертов. Желаем вам успехов!



Кодекс наставника

1. Не осуждаю, а предлагаю решение.
2. Не критикую, а изучаю ситуацию.
3. Не обвиняю, а поддерживаю.
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.
6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией.
7. Не утверждаю, а советуюсь.
8. Не отрываюсь от практики.
9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу.
10. Не разглашаю внутреннюю информацию.



Эмблема наставника



Портрет наставляемого и наставника

Портрет наставляемого

- пассивный ученик;
- имеет текущие затруднения в обучении;
- желает найти ответы на свои вопросы;
- желает научиться осуществлять мечты, правильно ставить и достигать цели, реализовывать задуманное;
- не адаптированный к социуму;
- подавленный и нерешительный.

Портрет наставника

- уверенный в себе;
- обучается в творческом объединении не менее 2-х лет;
- коммуникабельный, ответственный;
- лидер, компетентный;
- прилежен и трудолюбив;
- обладает высоким уровнем творческих достижений.

Кредо для учащегося - наставника

- активно участвовать в жизни детского творческого объединения, вовлекать товарищей в полезную общественную работу, в воспитательные и социально значимые мероприятия;
- развивать творческое и аналитическое мышление, быть готовым решать творческие задачи;
- воспитывать лучшие личностные качества: честность, добросовестность, трудолюбие, вежливость, доброту, готовность всегда прийти на помощь товарищам.

