**МАОУ «Аромашевская СОШ им.В.Д. Кармацкого»**

**РАБОЧАЯ ТЕТРАДЬ**

**ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**



Фамилия \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Имя\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Отчество \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Программа методического семинара
01.12.2023 г.**

**Тема** «Технологии наставничества в образовательной организации».

**Цель:** актуализация применения технологии наставничества в ОУ иповышение профессиональной компетентности педагогов участвующих в системе наставничества.

**Задачи**:

1.Познакомить с технологией наставничества, ее целями и задачами**.**

2.Спланировать систему взаимодействия наставника и наставляемого (формы, периодичность, направления).

3.Оказать методическую помощь педагогам по использованию технологии наставничества.

**Категория участников:** наставники, наставляемые.

**Формат проведения:** очный

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Тайминг | Содержание | Тайминг | Спикеры | Место проведения |
| **1.Знакомство с технологией наставничества, ее целями и задачами.** |  | **Медведева И.А.****Скипина С.Н.** | 3В1 |
| 09.45-10.00 | Приветствие. Упражнение «Дерево предсказаний». Целеполагание. | 15 мин. | Медведева И.А. | 3В1 |
| 10.00-10.05 | Ролик «Практиканты». | 5 мин. | Медведева И.А. | 3В1 |
| 10.05-10.20 | Упражнение «Ассоциации». | 15 мин. | Скипина С.Н. | 3В1 |
| 10.20-10.40 | Метафорическая деловая игра «Царевна-лягушка». | 20 мин. | Медведева И.А. | 3В1 |
| 10.40-10.55 | Качества наставника/наставляемого. Упражнение «Сте зэ класс». | 15 мин. | Скипина С.Н. | 3В1 |
| 10.55-11.10 | Теоретические аспекты проблемы наставничества. Прием кластеризации. | 15 мин. | Усанова С.А. | 3В1 |
| 11.10-11.15 | Ролик «Круг-квадрат». | 5 мин. | Медведева И.А. | 3В1 |
| 11.15-11.20 | Перерыв. | 5 мин. |  |  |
| **2.Применение технологии наставничества (из опыта работы).** |  | **Сысунина Е.А.****Савидова В.В.** |  |
| 11.20-12.00 | Внеурочное занятие в 6 классе «Азбука профессий». | 40 мин. | Демина Е.А.-Дырда Е.М. | 3В3 |
| Урок обществознания в 9 классе «Правонарушение и юридическая ответственность». | Степанюк С.В.-Овсянникова Д.А. | 3В1 |
| Урок-игра в 3,4 кл. «Жить здорово!» (интегрированное занятие). | Полякова Е.А.-Тараданова И.В. | 3В2 |
| 12.00-12.10 | Самоанализ, анализ уроков, внеурочного занятия. | 10 мин. | Педагоги, участники семинара | 3В1,3В2,3В3 |
| 12.10-12.20 | Презентация опыта работы участия во Всероссийском конкурсе «Педагогические династии». | 10 мин. | Новак А.С. Новак Е.В. | 3В1 |
| 12.20-12.50 | Обед. | 30 мин. |  |  |
| **3.Планирование взаимодействия наставника и наставляемого (формы, периодичность, направления).**  |  | **Барабанщикова Е.М.****Фокина Е.П.** | **3В1** |
| 12.50-13.30 | Практикум по составлению перспективного плана работы наставника и молодого педагога. | 40 мин. | Наставнические пары | 3В1 |
| 13.30-13.50 | Защита перспективного плана. | 20 мин. | Наставнические пары | 3В1 |
| 13.50-13.55 | Подведение итогов семинара «Дерево предсказаний». | 5 мин. | Медведева И.А., участники семинара | 3В1 |

**ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ**

**Наставник** - педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

**Наставляемый** - участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

**Наставничество** - форма обеспечения профессионального становления, и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

**Методология наставничества** – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практически опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

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

**Система наставничества** – комплекс мер, которые компания обязана предпринять, чтобы обеспечить качественную подготовку наставников и в определенной степени гарантировать эффективность их работы.

**Куратор** - сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения - школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

**Форма наставничества** - способ реализации системы наставничеству через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Форма наставничества «учитель - учитель»** - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель-профессионал - учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

**Форма наставничества «руководитель образовательной организации** учитель» способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации - учитель», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

**Традиционное наставничество («один-на-один»)** - взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

**Виртуальное (дистанционное) наставничество** - дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы.

**Наставничество в группе** - форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

**Краткосрочное или целеполагающее наставничество** - наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.

**Реверсивное наставничество** - профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

**Ситуационное наставничество** - наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

**Скоростное наставничество** - однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом.

**Неформальное наставничество** – особая система взаимоотношений, которые складываются между членами коллектива, исходя из общих командных целей, ценности взаимной поддержки и взаимовыручки.

**Формальное (официальное) наставничество** – форма наставничества, при которой заранее устанавливаются цели, прописываются процедуры, создаются регламенты, и все это подкрепляется соответствующими приказами.

**ПОСТАНОВКА ЦЕЛИ**

**ЗАДАНИЕ.** Отметьте для себя три цели, к которым хотелось бы прийти в ходе семинара. Сформулируйте цели, значимые лично для Вас, и будьте максимально конкретны. Вернитесь к этому разделу в самом конце Вашей работы с тетрадью и определите, какие из указанных целей были Вами достигнуты.



 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_



 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_



 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 

**УПРАЖНЕНИЕ «АССОЦИАЦИИ»**







**НАСТАВЛЯЕМЫЙ** – это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**ЗАДАНИЕ.** Перечислите качества, которыми должен обладать наставляемый.

1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

7. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

9. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

10\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

11. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

12. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

13. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

14.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

15. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

16. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

17. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

18.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

19. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

20. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

21. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

22. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

23. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**ЭТАПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАСТАВНИКА И МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

**ПРОГНОСТИЧЕСКИЙ.**Определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.

***Первая встреча-знакомство***

Время: 30 - 40 минут.

* Представление наставника. Используя уже отрефлексированную информацию о себе и своих сильных и слабых сторонах, наставник рассказывает наставляемому о себе.
* Представление наставляемого. Наставляемый не обязан "понравиться" наставнику, его задача - рассказать о себе, своих проблемах и целях на текущий момент, если они сформированы, дать понять куратору и наставнику, в каком направлении необходимо вести работу в будущем.
* Закрепление договоренностей.

***Пробная рабочая встреча***

Время: по желанию участников, до одного часа.

* Решение конкретной задачи. Наставник, исходя из первой встречи, предлагает наставляемому решить одну небольшую, но конкретную и прикладную задачу, чтобы продемонстрировать возможный формат работы и проверить комфортность взаимодействия на практике.
* Рефлексия. По окончании встречи наставник и наставляемый представляют краткие результаты. Возможно заполнение специального дневника в онлайн- режиме, что упростит куратору задачу по анализу и контролю хода программы наставничества.

**ПРАКТИЧЕСКИЙ.**Разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.

***Планирование работы***

Время: 1 - 1,5 часа.

* Обсуждение и по итогу формулирование цели на ближайший период работы.
* На этом же этапе наставник и наставляемый определяют, сколько встреч и в каком формате им может понадобиться, чтобы достичь цели.
* Составление плана мероприятий.

 ***Совместная работа***

Время: одна встреча - от 1 часа, длительность всех встреч - в зависимости от формы и индивидуальной ситуации, минимум 1 месяц.

* Первые 10 минут встречи посвящены обсуждению изменений, произошедших с момента последней встречи.
* Следующие 40 минут посвящены непосредственно работе.
* Последние 10 минут отводятся на обсуждение и рефлексию.

Встречи проводятся не реже одного раза в две недели. Оптимальная частота - два раза в неделю, если речь идет о формах "учитель - учитель", "ученик - ученик". Для остальных форм, связанных с необходимостью согласовать график встреч с рабочим расписанием наставника, время и сроки устанавливаются по соглашению сторон.

**АНАЛИТИЧЕСКИ****Й.**Определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей

***Завершение взаимодействия***

Время: 1,5 часа.

Среди вопросов, ответы на которые должны быть зафиксированы для создания полной картины результатов работы, должны быть следующие.

* Что самого ценного было в вашем взаимодействии?
* Каких результатов вы достигли?
* Чему вы научились друг у друга?
* Оцените по десятибалльной шкале, насколько вы приблизились к цели.
* Как вы изменились?
* Что вы поняли про себя в процессе общения?
* Чем запомнилось взаимодействие?
* Есть ли необходимость продолжать работу вместе?
* Хотели бы вы стать наставником или продолжить работу в роли наставника?

****

**СМОТРИМ В БУДУЩЕЕ –**

 **ДЕЙСТВУЕМ В НАСТОЯЩЕМ!**

 

***«НАСТАВНИК – ЭТО СЕКРЕТНОЕ «ОРУЖИЕ»***

***САМЫХ УСПЕШНЫХ ЛЮДЕЙ ПЛАНЕТЫ».***

***Николай Латанский***