

Министерство образования Омской области БПОУ «Омский педагогический колледж № 1» Региональный наставнический центр «Вместе к успеху»

Тема: «Особенности реализации различных форм наставничества и их возможностях их применения школами при решении задач повышения качества образования».

Руководитель РНЦ Катунина Наталья Евгеньевна



Формы реализации практик наставничества обучающихся в общеобразовательных организация Омской области

задачи:

Обеспечить разностороннюю поддержку обучающегося с особыми образовательными/социальн ыми потребностями и/или временную помощь в адаптации к новым условиям

Обеспечить успешное закрепление на новом месте работы/в должности педагогамолодого специалиста, повышение его профпотенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды

затруднения

Обеспечить успешное формирование у обучающегося представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, появление ресурсов для осознанного выбора

Обеспечить успешное формирование у обучающихся образования осознанного подхода к реализации личного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков

ФОРМЫ РЕАЛИЗАЦИИ: "Ученик-ученик" "Учитель-учитель" Успевающий-ученик, Опытный учительиспытывающий молодой специалист затруднения Лидер-Педагог-новаторпоследователь консервативный педагог Равныйравному Лидер-педагог, испытывающий

"Студент-ученик" Успевающий-ученик, испытывающий затруднения Лидерпоследователь Куратор-автор проекта "Работодатель-ученик" Активный профессионалпоследователь Коллега-молодой коллега Работодательбудущий студент



Интерпретация ролевых моделей программ наставничества

РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма	Вариации ролевых моделей
наставничества	
Ученик-ученик	- «успевающий - ученик, испытывающий затруднения» - классический вариант поддержки для достижения лучших
	образовательных результатов;
	- «лидер - последователь» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных,
	творческих, лидерских навыков;
	- «равный - равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый -
	креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.
Учитель-учитель	- «опытный учитель - молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом
	необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы/ опытный
	педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и
	тематических планов)
	- «лидер - педагог, испытывающий затруднения» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти
	общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по
	приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
	- «педагог-новатор - консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы»
	овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями.
Студент-ученик	- «успевающий - ученик, испытывающий затруднения» - классический вариант поддержки для улучшения образовательных
	результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;
	- «лидер - последователь» - психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих,
	лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное
	сообщество;
	- «куратор - автор проекта» - совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при
	которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой
D 6	потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.
Работодатель -	- «активный профессионал - последователь» - мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных,
ученик	творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной
	траектории;
	- «коллега - молодой коллега» - совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта,
	в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную
	поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
	- «работодатель - будущий студент» - профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и
	компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.



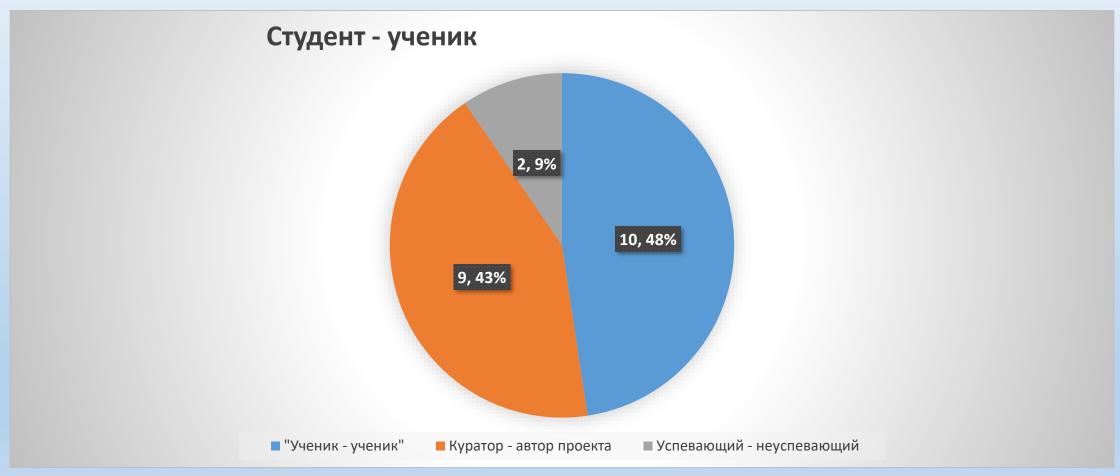
Распределение ролевых моделей в рамках реализуемых форм наставничества в ОО Муниципальных районов Омской области в 2020 году







Распределение ролевых моделей в рамках реализуемых форм наставничества в ОО Муниципальных районов Омской области в 2020 году



Направления работы для успешной реализации различных форм наставничества в 2021 году

- Развивать культуру командной работы;
- Поощрять направленность на достижение коллективного результата;
- Включать в программы групповую презентацию результатов проекта;
- Развивать культуру проектирования
- Развивать партнерские связи с профессиональными образовательными организациями, представителями профессиональной среды для развития форм наставничества « «работодатель ученик» и «студент-ученик».
- Стимулировать участие в конкурсах наставников и наставляемых.
- Правильно определять образовательные и социальные дефициты обучающихся и разрабатывать программы на их устранение
- Осуществлять управление программой наставничества



Управление программой наставничества

Планирование

- Цель, задачи программы;
- период реализации;
- желаемые результаты;
- базы наставников и наставляемых.

Анализ и контроль

- Мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы.

Координация

- Составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов реализации программы наставничества.

Организация

- Отбор наставников, обучение;
- формирование наставнических пар;
- Методическое сопровождение программы.

Мотивация

- разработка методов вознаграждения наставников.