

**Практический семинар**  
**«Организация наставничества в школе»**  
**2023-2024 учебный год**

**Цель:** создать условия для формирования осознанного сотрудничества педагогов в рамках программы «Наставничество»

Ход семинара

**1. Организационный момент. Разминка «Махнёмся местами!»**

*Заранее расставить стулья кругом по числу участников, включая стул для ведущего.*

**Ведущий**

Уважаемые коллеги! У каждого из нас свои интересы, у каждого, конечно, есть навыки, умения и опыт в какой-либо деятельности. Я предлагаю сейчас подробнее узнать об этом. Для этого проведем небольшую разминку, которая называется «Махнёмся местами».

Поменяйтесь местами те, кто умеет плавать, кто умеет ездить на велосипеде, кто любит мороженое, кто хочет в отпуск, кто любит свою работу.

Завершается упражнение словами: «Поменяются местами те, у кого есть опыт передачи своих знаний и умений другому человеку».

**Вывод:** У нас много общего, это упражнение подтверждает, что люди, которые здесь собрались, многое умеют и многое знают и, конечно, из вас выйдут прекрасные наставники.

**2. Работа в группах.**

**1. Актуализация знаний.**

Группы работают на листах, восстанавливая соответствия между названием модели наставничества и её характеристикой (по материалам теоретического семинара).

После выполнения – проверка по эталону. Оценивание своей работы.

**2. Решение ситуаций.**

Сначала на слайде рассматривается образец работы. Затем каждая группа рассматривает свою ситуацию, на листочках заполняет таблицу, потом представляет своё решение остальным группам. Обсуждение.

**3. Упражнение «Идеальный наставник».**

*Приготовлены листы бумаги с силуэтом человека и надписью: «Идеальный наставник», маркеры.*

**Ведущий**

Вам предстоит быть наставником. Подумайте, пожалуйста, какими профессиональными и личными качествами должен обладать человек, чтобы стать хорошим наставником? С помощью знаков, символов, рисунков составьте портрет идеального наставника. Внутри силуэта укажите

личностные качества наставника, снаружи силуэта – профессиональные качества. Время на выполнение – 5 минут.

*Задание – перечислить, каким должен быть идеальный наставник: внутри силуэта указать личностные качества наставника, снаружи силуэта – профессиональные качества.*

По истечении времени каждая группа представляет свой «Идеальный образ наставника». После этого ведущий обобщает и комментирует ответы групп.

### **Возможные ответы:**

#### **Идеальный наставник должен:**

обладать знанием и опытом, который он может передать;  
иметь представление о своем подопечном;  
иметь желание быть наставником, иначе наставничество будет восприниматься как дополнительная нагрузка, а это рано или поздно скажется на качестве;

быть готовым инвестировать свое время в развитие другого человека (это один из ключевых вопросов: стать наставником невозможно, если стремление помогать не является для человека безусловной ценностью);

проявлять активность и регулярно анализировать обратную связь. Хороший наставник всегда в курсе проблем своего подопечного.

Таким образом, наставник – это человек, у которого есть время, желание и силы регулярно встречаться с подопечным и передавать ему свои знания и умения. Задача наставника – помочь наставляемому раскрыться как личность, найти опору и поддержку.



## Приложение 1

Модель наставничества	Характеристика
<b>Традиционная (классическая) модель наставничества, менторинг</b>	Назначение модели состоит в достижении краткосрочных целей. Важно четко сформулировать цели с подопечным, разбить на микроцели, построить дорожную карту по их достижению, определив сроки и ресурсы. Краткосрочное наставничество подойдет в работе с одаренными, высокомотивированными школьниками, четко знающими то, чего они желают.
<b>Ситуационное наставничество</b>	Здесь подопечными выступает целая команда. С командой может работать один специалист или могут быть привлечены несколько сотрудников. Создаются команды для разработки и реализации инновационных проектов. При этом наставник может быть как внутри команды, так и сторонним специалистом.
<b>Групповое наставничество</b>	В современных условиях распространения интернет-технологий для проведения консультаций все чаще и чаще используются видео-конференц-связь, онлайн-сервисы. Поэтому техническая обеспеченность такого вида наставничества играет не последнюю роль. Преимуществом виртуального наставничества является то, что наставником может быть человек, находящийся на удаленном расстоянии.
<b>Краткосрочное наставничество</b>	Это сотрудничество двух (или более) профессионалов для критического анализа своей работы. Результатом супервизии является анализ и оценка выполненного. Здесь действует принцип «Каждый учит каждого».
<b>Флеш-наставничество</b>	Реализация данной модели подразумевает то, что подопечный следует за своим наставником безмолвной тенью в течение определенного периода времени. Так, молодой педагог может наблюдать за опытным коллегой, присутствуя на уроках, внеклассной деятельности, педагогических советах.
<b>Саморегулируемое наставничество</b>	Реализуется в процессе работы наставника с группой педагогов или обучающихся, испытывающими схожие затруднения. Группа в данной модели – небольшая (от 2 до 7 человек). Групповое наставничество реализуется в виде консультации, мастерских, практических заданий, опытов, профессиональных (образовательных) проб.
<b>Реверсивное наставничество</b>	Традиционная модель наставничества может применяться по отношению к молодому специалисту, либо опытному педагогу, но вступившему в новую должность, осваивающему новый вид деятельности. Причем наставниками могут быть не только педагоги, но и сверстники, имеющие значительные достижения в той или иной области
<b>Супервизия</b>	Само название говорит о том, что такое наставничество происходит лишь в ситуациях, с которыми подопечный сам справиться не в силах. Наставнику необходимо всегда «держать руку на пульсе» В качестве примера можно назвать подготовку к выступлению на защите проекта
<b>Модель «Тень»</b>	Эта модель наставничества подразумевает добровольное выдвижение со стороны сотрудника своей кандидатуры в качестве наставника, а тот, кому требуется помощь, сам выбирает кандидатуру, которая, по его мнению, лучше всего подойдет.
<b>Командное наставничество</b>	Ее суть состоит в том, что потенциальные наставники излагают свой жизненный опыт будущим подопечным в течение короткой встречи (продолжительностью около часа). Затем принимается решение о продолжении наставничества. Если обе стороны заинтересованы в этом, то создается специальная программа наставничества. Очевидно, что флеш-наставничество уместно в больших образовательных организациях, где работают различные категории сотрудников – опытные и начинающие.
<b>Виртуальное наставничество</b>	Это взаимодействие между двумя субъектами образовательных отношений (ученик – ученик либо педагог – педагог). При этом наставником выступает тот, кто младше по возрасту, но более компетентен в том или ином вопросе. Наставничество «наоборот» полезно не только наставляемому для ликвидации трудностей, но и наставнику для повышения самооценки

<b>Модель наставничества</b>	<b>Характеристика</b>
<b>Традиционная (классическая) модель наставничества, менторинг</b>	Традиционная модель наставничества может применяться по отношению к молодому специалисту, либо опытному педагогу, но вступившему в новую должность, осваивающему новый вид деятельности.. Причем наставниками могут быть не только педагоги, но и сверстники, имеющие значительные достижения в той или иной области
<b>Ситуационное наставничество</b>	Само название говорит о том, что такое наставничество происходит лишь в ситуациях, с которыми подопечный сам справиться не в силах. Наставнику необходимо всегда «держать руку на пульсе» В качестве примера можно назвать подготовку к выступлению на защите проекта
<b>Групповое наставничество</b>	Реализуется в процессе работы наставника с группой педагогов или обучающихся, испытывающими схожие затруднения. Группа в данной модели – небольшая (от 2 до 7 человек). Групповое наставничество реализуется в виде консультации, мастерских, практических заданий, опытов, профессиональных (образовательных) проб.
<b>Краткосрочное наставничество</b>	Назначение модели состоит в достижении краткосрочных целей. Важно четко сформулировать цели с подопечным, разбить на микроцели, построить дорожную карту по их достижению, определив сроки и ресурсы. Краткосрочное наставничество подойдет в работе с одаренными, высокомотивированными школьниками, четко знающими то, чего они желают.
<b>Флеш-наставничество</b>	Ее суть состоит в том, что потенциальные наставники излагают свой жизненный опыт будущим подопечным в течение короткой встречи (продолжительностью около часа). Затем принимается решение о продолжении наставничества. Если обе стороны заинтересованы в этом, то создается специальная программа наставничества. Очевидно, что флеш-наставничество уместно в больших образовательных организациях, где работают различные категории сотрудников – опытные и начинающие.
<b>Саморегулируемое наставничество</b>	Эта модель наставничества подразумевает добровольное выдвижение со стороны сотрудника своей кандидатуры в качестве наставника, а тот, кому требуется помощь, сам выбирает кандидатуру, которая, по его мнению, лучше всего подойдет.
<b>Реверсивное наставничество</b>	Это взаимодействие между двумя субъектами образовательных отношений (ученик – ученик либо педагог – педагог). При этом наставником выступает тот, кто младше по возрасту, но более компетентен в том или ином вопросе. Наставничество «наоборот» полезно не только наставляемому для ликвидации трудностей, но и наставнику для повышения самооценки и формирования положительного имиджа в школе.
<b>Супервизия</b>	Это сотрудничество двух (или более) профессионалов для критического анализа своей работы. Результатом супервизии является анализ и оценка выполненного. Здесь действует принцип «Каждый учит каждого».
<b>Модель «Тень»</b>	Реализация данной модели подразумевает то, что подопечный следует за своим наставником безмолвной тенью в течение определенного периода времени. Так, молодой педагог может наблюдать за опытным коллегой, присутствуя на уроках, внеклассной деятельности, педагогических советах.
<b>Командное наставничество</b>	Здесь подопечными выступает целая команда. С командой может работать один специалист или могут быть привлечены несколько сотрудников. Создаются команды для разработки и реализации инновационных проектов. При этом наставник может быть как внутри команды, так и сторонним специалистом.
<b>Виртуальное наставничество</b>	В современных условиях распространения интернет-технологий для проведения консультаций все чаще и чаще используются видео-конференц-связь, онлайн-сервисы. Поэтому техническая обеспеченность такого вида наставничества играет не последнюю роль. Преимуществом виртуального наставничества является то, что наставником может быть человек, находящийся на удаленном расстоянии.

Ситуационные задачи по практическому применению наставничества в школе

**Система отношений «Учитель-учитель»**

В школу пришел молодой педагог в качестве учителя начальных классов. В наставники ему дали молодую учительницу со стажем около пяти лет. Девушка-наставник не смогла найти общий язык с молодым педагогом из-за личной неприязни.

Позиция алгоритма	Содержание этапа
Ключевая проблема	
Ситуация с позиции ее основных участников	
Возможности решения ситуации с помощью наставничества	
Модель наставничества	
Возможные эффекты, результаты позитивного разрешения ситуации	

**Система отношений «Учитель – ученик»**

**Ситуация** Даша, ученица 5-го «А» класса, обычно хорошо учится. В середине учебного года дисциплинированная ученица вдруг начинает получать плохие оценки. В разговоре с классным руководителем выясняется, что девочка устала, накапливает домашние задания за несколько дней, а затем пытается экстренно их выполнить. Организовать время как раньше уже не получается – домашних заданий к концу четверти стало больше.

Позиция алгоритма	Содержание этапа
Ключевая проблема	
Ситуация с позиции ее основных участников	
Возможности решения ситуации с помощью наставничества	
Модель наставничества	
Возможные эффекты, результаты позитивного разрешения ситуации	

## Система отношений «Ученик-ученик»

**Ситуация** Дети отдыхают в лагере. Три друга, Мишка, Генка и Славка, – инициативные дети, у каждого из них свой характер. Генка Петров озорник, очень эмоциональный, разговорчивый, неусидчивый и несдержанный. Но он очень добрый и пытается работать со своими слабостями. В силу эмоциональной неустойчивости он периодически попадает в драки, вызывает раздражение у своих сверстников. В результате они не могут на него положиться. Дети собираются на поляне, чтобы обсудить поведение пятерых подростков, в том числе и Генки.

Позиция алгоритма	Содержание этапа
Ключевая проблема	
Ситуация с позиции ее основных участников	
Возможности решения ситуации с помощью наставничества	
Модель наставничества	
Возможные эффекты, результаты позитивного разрешения ситуации	

