

# Рекомендации по разработке программы наставничества



# Титульный лист программы

Программа наставничества "Школа наставничества"  
Название образовательной организации

«Утверждено»  
Директор ГБПОУ  
приказ № \_\_ от \_\_\_\_\_ г.

Программа  
«Школа наставничества»

Срок реализации:

Разработана : автор

**Паспорт программы**

**Общие положения**

**Наименование программы**

**Авторы-составители**

**Краткая аннотация программы**

**Год разработки**

**Назначение и область применения программы**

**Целевая аудитория программы**

**Направления реализации программы**

**Цель и задачи программы**

**Характеристика подготовки по программе**

**Этапы реализации программы**

**Требования к результатам освоения программы**

**Результат реализации программы**

## **ОГЛАВЛЕНИЕ**

### **Паспорт программы**

**1. Пояснительная записка**

**2. Цели и задачи наставничества**

**3. Ожидаемые результаты**

**4. Сроки реализации Программы**

**5. Содержание программы**

**6. Условия эффективного наставничества**

**7. Основные формы и методы индивидуальной работы наставника**

**Приложение 1.**

**Индивидуальный план наставничества**

**Приложение 2.**

**Отчет об итогах наставничества**

## Пояснительная записка

### 1. Обоснование значимости и актуальности разработки программы.

При разработке программы Вам необходимо ответить на следующие вопросы!

Дайте свое понимание термина наставничества - кто такой наставник?

«Наставник – это человек, обладающий опытом, готовый делиться своими знаниями с менее опытными людьми в обстановке взаимного доверия».

Какой вид наставничества Вы реализуете в практике своей работы:

Тьютор (от лат. *tutorem*, англ. *tutor* – наставник, опекун) в значении «старший, назначенный опекать младшего студента в занятиях» - педагогическая должность, обеспечивающая оптимальный выбор индивидуальных образовательных программ учениками и студентами, сопровождающая процесс индивидуального продвижения в школе, вузе, системах дополнительного и непрерывного образования. Другими словами, тьютор – это персональный лоцман учащегося в море образовательных возможностей.

- **Ментор** (от лат. *Mentos* – намерение, цель, дух, *mon-i-tor* – тот, кто наставляет) – учитель, наставник, воспитатель. «Менторство» подразумевает отношения между человеком, не имеющим опыта в какой-то области, и человеком более опытным. И все-таки в русском языке ментор и наставник – не одно и то же. Слово «ментор» имеет оттенок высокомерия, запелляционной поучительности – отсюда и «менторский тон», не советующий, но предписывающий.
- **Куратор** (от лат. *curare* – «заботиться о ком или чем-либо») – чаще означает позицию не индивидуального, а группового организационного сопровождения. Куратор не столь глубоко погружен в проблемы своих подопечных, его задача – следить за ходом процесса, предупреждать и ликвидировать сбои. Личная вовлеченность здесь меньше, зато охват (и, возможно, спектр задач) шире.
- **Фасилитатор** (от лат. *facilis*, англ. *facilitator* – «легкий, удобный») – это человек, обеспечивающий успешную групповую коммуникацию. Специалист, который стимулирует работу группы при выполнении того или иного задания и работает чаще всего «от» и «до» - в рамках одного тренинга, проекта, программы и пр.
- **Коуч** (от франц. средневекового «*coche*», англ. «*coach*» – карета, кучер) – специалист, способствующий успешному достижению определенной цели, получению позитивно сформулированных новых результатов в жизни и работе. При помощи коуча его клиент («чемпион») решает поставленную задачу самостоятельно, опираясь на цепочку специальных приемов.

**Баддинг** (от англ. *buddy*, приятель) – разновидность наставничества нацелена на поддержку обучающихся, оказавшихся в трудной жизненной ситуации.

**Поясните, что является основным стилем Вашей работы:**

***Инструктаж*** — это стиль, при котором наставник дает четкие пошаговые указания обучаемому или предлагает ему копировать свои собственные действия. При этом он не объясняет, почему необходимо делать именно так, а не иначе — у наставника есть готовый правильный ответ.

***Объяснение*** — стиль, при котором наставник показывает, как правильно выполнить ту или иную работу, и подробно объясняет каждый шаг, дает обоснование своим действиям. У него есть объяснение того, какой алгоритм работы правилен и почему.

***Развитие*** — это стиль, при котором наставник просто ставит перед обучаемым вопросы и предлагает ему объяснить, что, как и почему он будет делать.

**Исходя, из выбранного вида наставничества, определите миссию наставника**

**Возможно это -**

- передать профессиональное мастерство наставляемому.**
- адаптация и профессиональная акселерация молодых учителей.**
- индивидуальное сопровождение студентов внутри образовательного процесса ПОО.**

**Ценности наставника:**

- Ориентация на достижения обучаемому.**
- Приверженность миссии WSR.**

**Профессионализм наставника основан на следующих принципах:**

- Знание и применение стандартов WS в практической деятельности.**
- Проектирование и реализация образовательных программ с применением стандартов WS.**

## 1.Цель программы:

Любая образовательная деятельность требует формулирования целей и задач. Цель – замысел деятельности;

Цель — это образ результата.

При определении цели необходимо ответить на вопросы:

1. Какой результат предполагается получить?
2. Каким видится этот результат ещё до его получения?

Недостижимых целей нет, но есть взаимоисключающие критерии их достижения, которых следует избегать. Результат, который должен быть получен в итоге деятельности, выявление причинно – следственных связей и закономерностей.

Цель конкретизируется и развивается в задачах.

## 2.Задачи программы.

Задачи программы – предполагаемый локализованный результат

Под задачами понимается то, что необходимо сделать, чтобы цель была достигнута.

Задачи обеспечивают достижение общей цели программы. В программе обычно формулируются несколько задач, рекомендуемое количество

Задачи излагаются списком, в виде перечисления. Перечисление задач может определяться либо временной последовательностью проведения деятельности по реализации программы, либо логикой их значимости. Задачи формулируются с помощью глаголов: изучить, разработать, выявить, установить, обосновать, определить, проверить.



### 3. Планируемые результаты Программы:

Результат – это продукт, который Вы собираетесь получить в ходе реализации программы, отражающий цели и задачи Программы.

### 4. Этапы реализации Программы

Программа реализуется в три этапа:

#### 1 этап. Организационный

Задачи этапа:

– выявление образовательных затруднений обучающихся (методика.....)

#### 2 этап. Содержание деятельности

– разработка основных направлений работы с обучающимися (Индивидуальный план наставника).

– проведение промежуточного тестирования (анкетирования) обучающихся

– создание информационно-методического банка для обеспечения социальной и образовательной адаптации обучающихся га)

– изучение и обобщение материала учебной деятельности, личностных особенностей обучающихся

– разработка портфолио обучающихся. Тесты-матрицы «Влияние стимулов на деятельность учителя», «Портрет обучающегося глазами преподавателей и сокурсников», «Формальные критерии успешности обучающегося».

### **3 этап. Аналитический**

#### **Задачи этапа:**

**подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.**

#### **Содержание этапа:**

**Проведение мониторинга реализации этапов программы.**

**Изучение и обобщение накопленного материала.**

**Осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и планов программы наставничества.**

**Формирование банка информации из опыта работы по реализации программы**

#### **4. Основные формы и методы индивидуальной работы наставника**

##### **Методы организации деятельности:**

**Основные методы обучения, используемые вначале наставничества - это инструктирование, демонстрации действий или поведения. Выбор метода обучения зависит от сложности операции или навыка, который нужно освоить. Для более трудных операций лучше использовать инструктаж, для более простых, легко запоминающихся – демонстрацию, для коммуникативных навыков - поведенческое моделирование. Обучение в наставничестве эффективнее всего начинать с практики, это позволяет сразу включить наставляемого в работу.**

**Поведенческое моделирование это относительно новый метод обучения навыкам межличностного общения и изменения установок.**

**Преимущественно этот метод используется в рамках тренингов, предполагающих более широкое использование методов активного обучения, к которым относится и данный метод. Кей-технологии и т.д.**