

# 4 формы педагогического наставничества

Под формой наставничества понимают технологию деятельности педагогической пары или группы, каждый член которой играет определенную роль в соответствии с позицией и основной работой каждого. Сегодня выделяют 4 такие схемы.



## Ученик – ученик

Взаимодействие находящихся в одном ОУ обучающихся. При этом один из них стоит на более высоком уровне подготовки и может за счет лидерских, организаторских качеств оказывать влияние на иных/иного (без явного субординационного преимущества).

Цель такого взаимодействия – поддержка наставником обучающегося, имеющего какие-либо социально-педагогические потребности или требующего помощи в адаптации к образовательному процессу.



Если деятельность педагога, куратора правильно организована, то достигается нужный (и выше) уровень вовлеченности иного/иных лиц этого взаимодействия во все процессы, происходящие в ОУ.

К результатам педагогического наставничества относят:

- **Рост показателей успеваемости** и оптимизация психологического, эмоционального климата в группе/классе, ОУ.
- **Повышение количества посещающих** не включенные в обязательную программу ОУ группы (творческие, спортивные и др.).
- **Повышение качества и объемов** успешно завершенных проектов (творческих, профессиональных).

- **Уменьшение количества** обучающихся в ОУ, состоящих на каком-либо учете.

Для лучших результатов можно использовать такие варианты ролей в этой форме взаимодействия:

- **«успевающий – неуспевающий»** – стандартный вид контакта для оптимального образовательного результата;
- **«лидер – пассивный»** – схема более эффективна при необходимости психоэмоциональной помощи при адаптации или в развитии разнообразных личностных навыков;
- **«равный – равному»**: вариант, оптимальный при обмене навыками при наличии у одного участника опыта критического анализа, у другого – креативности. Активируется взаимная поддержка, происходит совместный поиск решения проблемы.



Основные области использования: внеурочная/проектная деятельность, клубы, волонтерство и др.

# Учитель – учитель

Форма взаимодействия опытного профессионала (с нужными навыком и ресурсами), способного оказать необходимую поддержку специалисту, имеющему малый опыт (0–3 года) или сотруднику, входящему в новый коллектив. Целью контакта является квалификационный рост, стимулирование развития, быстрого закрепления в должности (на работе) молодого педагога.

Результаты педагогического наставничества данной формы:

- **Молодые/новые специалисты** хорошо включаются в профессиональную, культурную жизнь ОУ, они уверены в своих силах и повышают педагогический, личный творческий потенциал.
- **Рост оценки работниками** удовлетворенности своей деятельностью, улучшение психоэмоционального климата в коллективе.
- **Повышение количества специалистов**, готовых связать дальнейшую педагогическую деятельность с данным ОУ.
- **Рост качества получаемого образования** и поведенческих, социальных характеристик в подшефном наставляемому классе/группе.
- **Снижение количества конфликтных ситуаций** с педагогами и родителями.
- **Повышение объемов опубликованных подшефным работ:** методических разработок, статей, результатов исследований и др.



## Студент – ученик

Форма взаимодействия двух обучающихся в разных – профессиональном и общеобразовательном – ОУ соответственно, что позволяет второму самоопределиться, найти собственные ценностные приоритеты, создать свое видение образовательного, творческого развития.

Цель формы педагогического наставничества – результативное формирование картины дальнейшего пути образования и личностного становления ученика, расширение круга его возможностей, создание условий для проявления и выбора оптимального пути.

Задача наставника – помочь в правильном определении перспектив и потенциалов обучающегося в общеобразовательном учреждении. Эффективность организации деятельности определяется по росту уровня мотивации и осмысленности действий и планов подростков средних и старших классов.

Результаты педагогического наставничества данной формы:

- **Рост показателей успеваемости** и психологического климата в учреждении образования.
- **Повышение среди получающих образование** количества желающих в будущем стать наставниками и войти в сообщество благодарных своему ОУ выпускников.
- **Рост числа подающих документы** на те направления обучения, которые охвачены системой наставничества.

## Работодатель – ученик

Форма взаимодействия профессионала – специалиста региональной фирмы/организации и ученика старших классов ОУ, при которой первый участник стимулирует личностные и профессиональные возможности обучаемого, повышает его мотивацию на развитие, самореализацию.



В данной схеме использовано понятие «работодатель» в его расширенном восприятии – как персоны с солидным

личным/профессиональным опытом, цель которой – подбор/привлечение будущих специалистов в свою организацию или участие в программе наставничества для взаимовыгодного развития, поддержки обучаемого либо передачи собственного багажа знаний.

Цели этой формы взаимодействия – выработка у воспитанника осмысленного восприятия своего потенциала и путей личностного развития, рост числа заинтересованных в оптимизации собственных возможностей обучающихся.

Результатом эффективного педагогического наставничества в этой форме будет:

- **Рост осознанности** и мотивированности обучаемого.
- **Повышение** в ОУ показателей успеваемости и улучшение психологического климата.
- **Рост количества** и форм внеклассных занятий, внеурочных мероприятий по профессиональной ориентации в образовательном учреждении.
- **Повышение** доли обучающихся, посещавших профориентационные занятия/мероприятия.
- **Расширение** объемов совместно реализуемых результативных проектов.
- **Повышение** среди получающих образование количества желающих в будущем стать наставниками и войти в сообщество благодарных своему ОУ выпускников.
- **Повышение** доли выпускников ОУ, планирующих трудоустройство на местных предприятиях.

- **Рост числа подающих документы на направления обучения, охваченные наставничеством.**