

Лаборатория ОМР ГБУ ДПО ЧИППКРО



Семинар для родителей (законных представителей) обучающихся образовательных организаций

Роль родителей (законных представителей)
обучающихся в реализации целевой модели
наставничества в образовательных
организациях.

Обзор форм наставничества

Основные формы наставничества

- ✓«ученик - ученик»
- ✓«учитель - учитель»
- ✓«студент - ученик»
- ✓«работодатель - ученик»
- ✓«работодатель - студент»



Форма «ученик-ученик»

Наставник

- уверенный в себе;
- коммуникабельный;
- ответственный;
- лидер;
- компетентный (знает нормативно-правовую базу образовательной организации, традиции и неформальные правила организации).

Наставляемый

- не адаптированный к социуму;
- низкая успеваемость;
- подавленность;
- не



Вариации ролевых моделей формы «ученик-ученик»

**«успевающий
- неуспевающий»**

**«равный -
равному»**

**«лидер -
пассивный»**

Рекомендации по реализации формы «ученик-ученик»

1) Проведение мотивационной встречи с активными учениками и руководителями программы

2) Сбор заявок и анкетирование потенциальных наставников при участии психолога

3) Обучение наставников в формате ролевого взаимодействия

4) Формирование наставнических пар:

- анкетирование с последующим совмещением пар;
- групповые встречи;
- предложение куратора с последующей личной встречей наставника и наставляемого

5) Представление результатов: защита проекта, анализ успеваемости и посещаемости куратором

Форма «учитель-учитель»

Наставник

- компетентный;
- опытный;
- профессионал;
- мотивированный;
- открытый;
- лидер.

Наставляемый

- дезадаптированный;
- неуверенный в себе;
- испытывает трудности в общении с коллективом, обучающимися, родителям.

Вариации ролевых моделей формы

«учитель - учитель»

**« Л и д е р п е д а г о г и ч е с к о г о с о о б щ е с т в а
– п е д а г о г , и с п ы т ы в а ю щ и й п р о б л е м ы »**

**« П е д а г о г – н о в а т о р
– к о н с е р в а т и в н ы й п е д а г о г »**

**« О п ы т н ы й п р е д м е т н и к
– н е о п ы т н ы й п р е д м е т н и к »**

Рекомендации по реализации формы «учитель-учитель»

- 1) Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом
- 2) Наставникам может не требоваться обучение коммуникативным навыкам, активному слушанию, эмпатии
- 3) Проведение самоанализа и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого
- 4) Итогом совместной работы может быть педагогический проект, методика, публикация, проведение открытого урока, тестирование
- 5) Наставники по усмотрению администрации организации поощряются баллами за активную общественную работу или же могут получить повышение квалификации на партнерских образовательных площадках

Форма «студент-ученик»

Наставник

- активный;
- компетентный;
- мотивированный;
- ответственный;
- коммуникабельный;
- образованный.

Наставляемый

- дезадаптированный;
- проблемы с успеваемостью;
- дезориентированный.

Как сформировать пару:

- анкетирование
- психологическое тестирование на совместимость работы в паре,
- личные встречи

Вариации ролевых моделей формы «студент-ученик»

«успевающий -
неуспевающий»



«равный - другому»

«лидер -
равнодушный»

«куратор -
автор проекта»

Рекомендации по реализации формы «студент-ученик»

- 1) Обучение наставников - 7-8 встреч с куратором программы. Наставники учатся выстраивать диалог с подростком, реагировать на его запрос, совместно развивать необходимые навыки;
- 2) Ожидаемый результат - совместный проект, образовательные, творческие, спортивные или иные результаты, тестирование;

- 3) Лучшие наставники
- поощряются за активную общественную и культурную работу,
- выдвигаются на стипендию (по решению администрации),
- признаются активными участниками студенческого сообщества и лидерами сообщества благодарных выпускников.

Форма «работодатель-ученик»

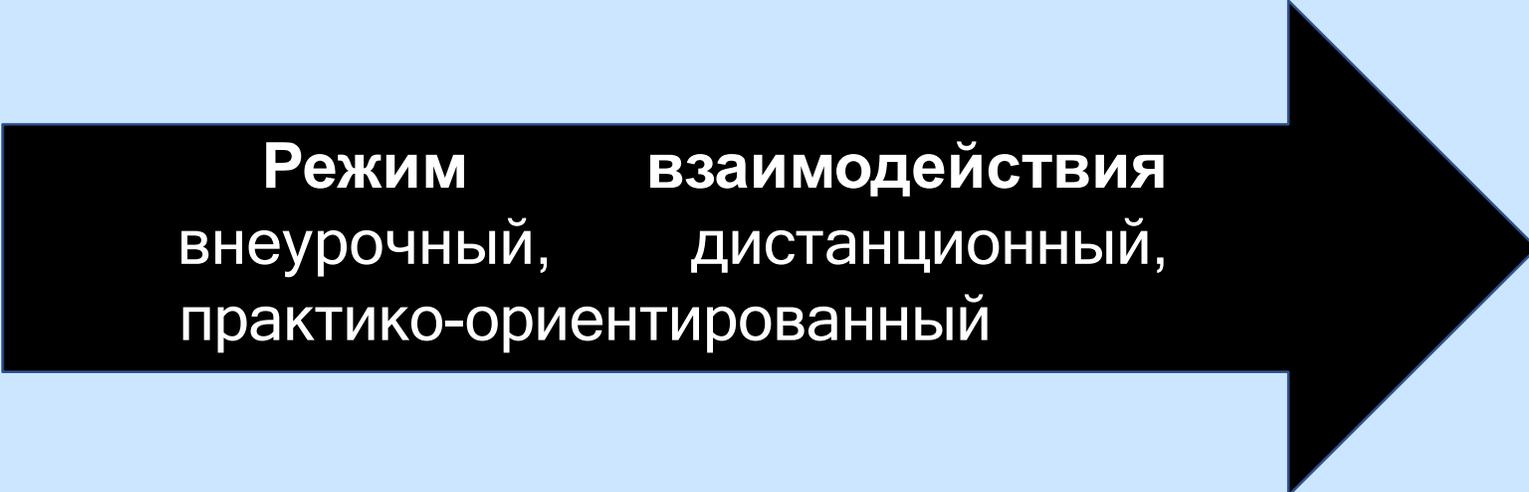
Наставник

- статусный;
- компетентный;
- профессионал;
- опытный.

Наставляемый

- дезадаптированный;
- обладает низкой успеваемостью;
- не мотивирован на будущие достижения;
- дезориентированный.

Режим взаимодействия
внеурочный, дистанционный,
практико-ориентированный



Вариации ролевых моделей формы «работодатель-ученик»

«активный профессионал -
равнодушный потребитель»

«коллега -
молодой коллега»

«работодатель -
будущий сотрудник»

Рекомендации по реализации формы «работодатель-ученик»

1. На встрече с сотрудниками компании рассматриваются форматы взаимодействия, определяется выгода для организации.
2. Обучение наставников в форме образовательного интенсива либо с приглашенными экспертами.
3. На этапе формирования пар возможно проведение Дня открытых дверей на предприятии.
4. Куратор следит за системностью встреч, собирает обратную связь и при необходимости проводит групповую встречу.



Форма «работодатель-студент»

Наставник

- статусный;
- компетентный;
- профессионал;
- опытный;
- заинтересован в преимуществах

Наставляемый

- не мотивирован на будущее;
- не осведомлен о своей профессиональной пригодности;
- дезориентирован

Вариации ролевых моделей формы «работодатель- студент»



«мастер – равнодушный»

«профессионал – выбирающий»

«коллега – будущий коллега»

«работодатель – будущий сотрудник»

Рекомендации по реализации формы «работодатель-студент»

Итог совместной работы может быть в виде реализованных бизнес-идей, проектов, готовой продукции.

Организовывается и проводится праздничное мероприятие с представлением успешных кейсов и результатов всей образовательной организации с приглашением партнеров.



Федеральная нормативная база

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р). инновации развитие наставничество обучение компетенции партнерство

Вывод:

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации

Роль родителей в системе наставничества

Задачи в тактике «помощи»:

1. Создать условия для поисковой деятельности ребёнка;
2. Предоставить ребёнку условия для рефлексии и фиксации поисковой деятельности.
3. Предоставить ребёнку в распоряжение знания, накопленные в культуре и в опыте других людей, которые подтверждают ценность активных действий в проблеме.
4. Обеспечить безопасность самореализации в пределах реальных возможностей ребёнка

Каким семьям мы можем предложить участие в программе «Наставничество»:

- Неполные приемные семьи;
- Многодетные приемные семей;
- семьи, оформившие родственную опеку;
- родители или опекуны — пожилые люди;
- Семьи в которых есть дети с тяжелыми заболеваниями

Принципы обратной связи

- ✓ Правило сэндвича «+/-/+»
- ✓ Обсуждаем поведение, а не личность
- ✓ Оперлируем конкретными примерами, фактами и цифрами
- ✓ Беседа «с глазу на глаз»
- ✓ Работаем в диалоге
- ✓ Обсуждаем перспективу
- ✓ Цель беседы – развитие!

Вопросы о текущей ситуации

- **Что уже сделано тобой в этом направлении? Оцени свои достижения по 10-балльной шкале в настоящий момент.**
- **Что из сделанного наиболее эффективно, дало хорошие результаты?**
- **Что оказалось малоэффективным? Каковы причины этого?**
- **Что помешало сделать больше?**
- **Какие основные выводы ты делаешь для себя на основании полученного опыта?**
- **Каковы имеющиеся ресурсы — навыки, время, энтузиазм, деньги, поддержка и т.д?**
- **На кого, кроме тебя, повлияет достижение этой цели?**
- **Каковы препятствия — внутренние и внешние (почему это может не получиться)? Как ты можешь преодолеть эти ограничения?**
- **Что на самом деле останавливает тебя?**
- **Есть ли кто-то из знакомых, кто смог достичь аналогичной цели?**
- **Если да, чему ты можешь у него научиться?**
- **Чем необходимо дополнить предыдущие попытки, чтобы достичь цели?**

Программа наставничества – это перспективная технология, способная ответить на вызовы современного мира:

- **Ускорение изменений, нестабильность**
- **Беспрецедентная информационная насыщенность**
- **Колоссальное количество социальных связей**



Лаборатория организационно — методической работы



- ГБУ ДПО "Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования"
- г. Челябинск, ул. Красноармейская, 88 , каб. 213.
- Тел. 8(351) 263-32-49
- E-mail: metod_rabota@ipk74.ru
- ВКонтакте: <https://vk.com/omrcimor>