



УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ
ОСНОВАН В 1930 ГОДУ



“РАБОТОДАТЕЛЬ-УЧЕНИК”

Практики наставничества

Кругликова Галина Александровна
зав.кафедрой истории России УрГПУ, к.и.н., доцент



Наставничество

MP

**универсальная технология
передачи личностного, жизненного
и профессионального опыта,
знаний, формирования навыков,
компетенций, метакомпетенций и
ценностей через неформальное
взаимообогащающее общение,
основанное на доверии
и партнерстве.**



Актуальность

Осознанность приведет к мотивированному выбору средств дополнительного образования, а также улучшению текущих образовательных результатов
(«я знаю, что мне нужно, и знаю, что для этого делать»).

РАБОТОДАТЕЛЬ-УЧЕНИК - это:

взаимодействие учащегося старших классов средней школы и представителя регионального предприятия/организации (по возможности – участника сообщества благодарных выпускников), при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал школьника, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

РАБОТОДАТЕЛЬ- УЧЕНИК

МР

ЦЕЛИ

Успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

• РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ

- взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель», мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;
- взаимодействие «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;
- взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

ПРОБЛЕМЫ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ВЫБОРЕ НАСТАВНИЧЕСТВА

- ОТНОШЕНИЯ С ДЕТЬМИ
- НЕУМЕНИЕ ОБЕСПЕЧИТЬ ДИСЦИПЛИНУ
- НЕЗНАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ФОРМ РАБОТЫ С УЧАЩИМИСЯ
- НЕУМЕНИЕ ОРГАНИЗОВАТЬ ВОСПИТАТЕЛЬНУЮ РАБОТУ
- НЕУВЕРЕННОСТЬ В СЕБЕ
- ОТСУТСТВИЕ МОТИВАЦИИ К РАБОТЕ
- НЕПОНИМАНИЕ, КАК СЕБЯ ВЕСТИ

ПРИНЦИПЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- - ДОБРОВОЛЬНОСТЬ
- ГУМАННОСТЬ
- КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ
- ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
- ИСКРЕННЕЕ ЖЕЛАНИЕ ПОМОЧЬ В ПРЕОДОЛЕНИИ ТРУДНОСТЕЙ
- ВЗАИМОПОНИМАНИЕ
- СПОСОБНОСТЬ ВИДЕТЬ ЛИЧНОСТЬ

НАШ НАСТАВНИК



ОТБОР НАСТАВНИКОВ

МР



Через сообщество благодарных выпускников и из числа активных профессионалов предприятия.



Проводится опрос/личная встреча с куратором программы на предмет коммуникационных навыков и возможностей оказать реальную помощь наставляемым.



ОБУЧЕНИЕ НАСТАВНИКОВ

MP



Осуществляется куратором программы в организации / внешними приглашенными специалистами.



Определение потенциальных проблем наставляемых и форматов, подходящих для их решения (мероприятие, проект)



Работа с пособиями МЕНТОРИ «Рабочая тетрадь наставника».
(целеполагание, стратегия коммуникация, эмпатия, оценка результатов).

ФОРМИРОВАНИЕ ПАР «НАСТАВНИК–НАСТАВЛЯЕМЫЙ»

МР



1) Анкетирование обеих сторон с последующим соединением подходящих друг другу участников.



2) Групповая встреча наставников от предприятия с наставляемых с последующим общением и обоюдным выбором.



3) Демо-день с посещением учащимися предприятия и последующим сбором обратной связи от них.



Поощрение за реализацию программ КСО.



Возможность тиражирования авторского наставнического опыта и практики.



Статус лидера и значимого взрослого, подкрепление авторитета.



Активное участие в жизни сообщества благодарных выпускников – причастность, признание.



Повышение квалификации на партнерских образовательных площадках.

ПРОЦЕДУРА ЗАВЕРШЕНИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

MP



Представление конкретных результатов взаимодействия.



Защита проекта, анализ успеваемости, представление бизнес-модели, определение образовательной траектории, представление результатов стажировки, тестирование на предмет овладения профессиональными/гибкими навыками.



Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.

Работодатель – ученику

Ученик-наставляемый



Имеет проблемы с учебой, не мотивирован, не умеет строить свою образовательную траекторию, не имеет карьерных ожиданий. Либо – имеет особые образовательные потребности, но не может реализовать себя в рамках школьной программы.



Работодатель-наставник



Представитель сообщества благодарных выпускников, активный профессионал с опытом работы. Проходит анкетирование, чтобы понять реальную возможность оказать не только профессиональную помощь, но и оказать влияние на саморазвитие студента.



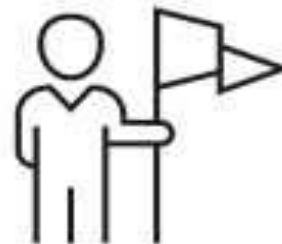
- Анкетирование обеих сторон с последующим соединением подходящих друг другу участников
- Личные встречи или групповая работа в формате "быстрых встреч"
- Демо-день с посещением учащимися предприятия

Формирование пар



Обучение наставника

- Осуществляется куратором программы в организации / внешними приглашенными специалистами.
- Развитие коммуникационных навыков
- Работа с пособиями Ментори "Рабочие тетради наставника"



Наставляемый повышает свои образовательные результаты, мотивирован, интегрирован в сообщество, осознанно подходит к выбору профессии. В будущем может сам стать наставником.



Защита проекта, анализ успеваемости, представление бизнес-модели, определение образовательной траектории, представление результатов стажировки



Наставник получает статус лидера и значимого взрослого, подкрепляет авторитет. Развивает гибкие навыки, чувствует свою принадлежность сообществу, получает поощрение за реализацию программ КСО.

- 1. Встреча с выразившими желание участвовать в наставнической программе сотрудниками компании / предприятия, рассказ о наставничестве, форматах взаимодействия и выгоде для организации (поиск молодых кадров, обновление стратегий мышления, помощь образовательной организации).**
- 2. Сбор заявок-анкет, заполняемых потенциальными наставниками. Анкета включает вопросы о мотивации, профессиональных навыках, метакомпетенциях, возможном объеме времени, отведенном на взаимодействие. После анкетирования возможно проведение личной беседы (собеседования) с куратором программы, цель которого – определить готовность наставника к наставнической работе и выявить возможные темы для углубленного рассмотрения в процессе обучения.**
- 3. Обучение наставников происходит в формате регулярных встреч (около 5-6) или образовательного интенсива с куратором программы либо приглашенными экспертами, на которых наставникам предлагаются ролевые ситуации взаимодействия со студентами, необходимые к рассмотрению, переживанию и рефлексии. Наставники получают необходимые для работы с подростками навыки и, при необходимости, готовые шаблоны и паттерны взаимодействия (задания, форматы, темы бесед) из методического пособия МЕНТОРИ «Рабочие тетради наставника».**

4. Формирование пар/групп наставник-наставляемый(е) происходит по одной из трех схем:

- Групповая встреча, на которой наставники и наставляемые рассказывают о себе, своих навыках/запросах соответственно. Встреча может производиться в формате Mentor Match («быстрые встречи» с чередованием наставляемых, которые переходят от одного наставника к другому). По окончании встречи наставники и наставляемые заполняют анкеты с обратной связью, которые анализируются куратором и его помощниками, при совпадении интереса составляются пары
- День открытых дверей на предприятии, в течение которого учащиеся посещают производство/офис компании, изучают организацию и внутренние процессы, взаимодействуют с сотрудником и либо оставляют обратную связь куратору с пожеланиями, результаты которой он передает потенциальным наставникам, либо самостоятельно предлагают «сотрудничество» потенциальным наставникам.
- Дистанционное анкетирование, по результатам которого куратор составляет пары.

5. Этапу работы по решению поставленной перед парой / группой задачи предшествует этап самоанализа и совместного анализа компетенций как наставника, так и наставляемого. Среди обсуждаемых тем:
- выявление сильных сторон с перспективными зонами роста по метакомпетенциям;
 - определение глобальной приоритетной сферы деятельности наставляемого, что позволит выстраивать работу на перспективу и послужит дополнительной мотивацией для наставляемого;
 - формулировка приоритетных целей развития с их конкретным переложением на спринты (отрезки времени): от краткосрочных (1-2 месяца), например, решение конкретной образовательной проблемы, создание проекта, развитие определенного навыка, до долгосрочных (1-3 года), например, участие в конкурсах, вопросы профессиональной подготовки, подготовки к трудоустройству

6. Куратор выполняет функцию организатора, следит за системностью встреч, собирает обратную связь и при необходимости проводит групповую встречу с уточнением текущих проблем. После каждой встречи / серии встреч наставник и наставляемый проводят оценку своих результатов.

7. По завершении наставнической программы (исходя из проблемы наставляемого заранее определяется длительность) наставник и наставляемый представляют результаты взаимодействия: общий проект, образовательные результаты, итоги компетентностного / квалификационного тестирования, будущую образовательную траекторию, результаты краткосрочной практики на производстве, рекомендательные письма и т.д.

8. Лучшие наставники по результатам обратной связи от кураторов и наставляемых поощряются за активную общественную работу, получают признание в профессиональной среде и сообществе благодарных выпускников, развивают собственные организаторские и лидерские навыки, необходимые для продвижения по карьерной лестнице, получают позитивную обратную связь и опыт работы с поколением будущих коллег.

- повышение уровня мотивированности и осознанности школьников старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого сообщества предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциала региона.



ОЦЕНИВАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

МР

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в средней и старшей школе;
- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
- увеличение процента учеников, успешно прошедших профориентационную программу;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия);
- увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников средней школы.



Портрет наставника

МР

Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, наличием свежего взгляда на бизнес- или производственные процессы, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденный соревнованиями / премиями).

Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.

Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников.

Портрет наставляемого (ученика)

МР

Вариант 1. Активный. Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.

Вариант 2. Пассивный. Плохо мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

... научиться учиться, научиться жить, научиться
жить вместе, научиться ответственности...

МР

Область применения формы наставничества “работодатель-ученик”

Пять уровней самостоятельной работы, каждый из которых наставляемый может пройти вместе с наставником:

- 1) дословное и преобразующее воспроизведение информации;**
- 2) самостоятельная работа по демонстрируемому образцу (продукта / процесса / задачи);**
- 3) реконструктивно-самостоятельные работы;**
- 4) эвристические самостоятельные работы;**
- 5) творческие или исследовательские самостоятельные работы.**

Практики применения формы наставничества “работодатель-ученик”

- проектная деятельность
- классные часы
- внеурочная работа
- профориентационные тесты
- педагогические игры на развитие навыков и компетенций
- встречи с представителями предприятий
- экскурсии на предприятия
- демо-дни
- конкурсы проектных ученических работ
- бизнес-проектирование
- проф-ярмарки
- дискуссии



Я УСПЕШНЫЙ УЧЕНИК



Я учусь с удовольствием

Я стремлюсь к саморазвитию.
Ценю время, организован

У меня есть цель и я знаю,
как её достичь, я уверен в себе

Я умею писать эссе и рефераты,
разрабатывать проекты

Я владею компьютером и
интернетом

Я трудолюбив,
участвую в олимпиадах и конкурсах

Я хочу быть здоровым и поэтому занимаюсь спортом

Центр непрерывного повышения
профессионального мастерства
педагогических работников

Адрес: г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, 75

+7 (343) 271-05-45

Сайт: mp.uspu.ru

E-mail: mp@uspu.me

MP
magister posterum
УЧИТЕЛЬ БУДУЩЕГО