

МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №1» города Покачи

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЕ ОБУЧЕНИЕ ЧЕРЕЗ НАСТАВНИЧЕСТВО: ОТ ОБЩЕЙ ЦЕЛИ К ПОЛОЖИТЕЛЬНЫМ РЕЗУЛЬТАТАМ

Заместитель директора по ВР
Е.Е.Скловская

Персонализированное образование (или персонализированный подход в образовании)

- это система действий, которая направлена на развитие личностного потенциала в образовательном процессе.
- способ проектирования и реализации образовательного процесса.
- Персонализированный подход базируется на положении, что человек учится и развивается лучше, если он мотивирован, активен и если учитываются его индивидуальные особенности.
- При этом персонализация нацелена, прежде всего, на развитие личности, а не на усвоение определённого объёма знаний.

Первый пример персонализированного обучения в истории — это аристотелевские школы Древней Греции.



В персонализированном подходе меняется роль преподавателя



ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЕ ОБУЧЕНИЕ

Индивидуализированное обучение

стремление индивида быть личностью в пространстве индивидуальной жизни субъекта

Межиндивидуализированное обучение

стремления индивида к расширению связей с обучающими и обучающимися в пространстве совместной деятельности

Метаиндивидуализированное обучение

стремления индивида к познанию личности другого с целью обогащения своей личности в пространстве бытия индивида в других людях

при индивидуальном выборе учащимся образовательных альтернатив

при совместном выполнении исследований, проектов, коллективных дел и т.д.

в ходе транслирования своих знаний, опыта деятельности, и личностных качеств

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- **раскрытие личностного**, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации.

Модели наставничества:

- Традиционная модель («Один на один»)
- Партнерское наставничество («Равный-равному»)
- Ситуационное наставничество
- Краткосрочное или целеполагающее наставничество
- Скоростное наставничество
- Флэш-наставничество
- Реверсивное наставничество
- Виртуальное наставничество

Модель наставничества	Определение	Преимущества
Традиционное наставничество (<i>One-on-One Mentoring</i> - «один на один»)	Наставник, как правило, успешный и опытный профессионал, работает с менее опытным подопечным (или протеже) для улучшения работы, карьерного роста и налаживания рабочих связей	<ul style="list-style-type: none"> • В центре внимания – профессиональное развитие подопечного • Наставник передает свой опыт и технические знания, правила и традиции отношений в организации, дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха • Наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию • Подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции
Партнерское наставничество: «равный – равному» (<i>Peer-to-peer Mentoring</i>)	Наставником является сотрудник, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в предметной области, которым партнер не обладает	<ul style="list-style-type: none"> • Наставник помогает партнеру в улучшении выполнения работы, выстраивании рабочих отношений и повышении личной удовлетворенности работой • Эффективный наставник слушает, собирает информацию, обеспечивает честную и конструктивную обратную связь, создает видение перемен и мотивирует партнера к действиям • Наставник помогает партнеру отслеживать прогресс в достижении конкретных карьерных целей
Групповое наставничество (<i>Group Mentoring</i>)	Связь нескольких лиц с более опытными коллегами («Круги наставничества»)	<ul style="list-style-type: none"> • Группа наставников советует подопечным, как действовать для достижения своих целей, устранить неполадки и решить проблемы в работе, помогает ориентироваться в организационной политике и предоставляет рекомендации для выдвижения инновационных идей • Группа наставников может предоставить предложения для развития карьеры, организовать доступ к экспертам по конкретным вопросам и идеи о том, как разрешить сложные ситуации
Флэш-наставничество (<i>Flash Mentoring</i>)	Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения	<ul style="list-style-type: none"> • Помогает подопечным учиться, обращаясь за помощью к более опытному сотруднику • Flash-наставники обычно предоставляют ценные знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале • Темы для флэш-наставничества широки, начиная от обсуждения карьерных целей, конкретных советов, выделения дополнительных ресурсов или привлечения отдельных экспертов
Скоростное наставничество (<i>Speed Mentoring</i>)	Обеспечивает место встречи для участников, чтобы помочь построить отношения равного наставничества	<ul style="list-style-type: none"> • Скоростное наставничество способствует развитию отношений наставничества, предоставляя площадку для знакомства нескольких сотрудников • Это многоуровневый подход к организации сети профессионалов и построению отношений, который помогает участникам быстро определить людей с общими целями и взаимными интересами
Реверсивное наставничество (<i>Reverse Mentoring</i>)	Профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.	<ul style="list-style-type: none"> • Помимо общих преимуществ, реверсивное наставничество помогает установить взаимопонимание между разными поколениями сотрудников • Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга
Виртуальное наставничество (<i>Virtual Mentoring</i>)	Советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн	<ul style="list-style-type: none"> • Сотрудник самостоятельно обращается к наставнику за советом или ресурсами, когда это требуется • Этот вид наставничества может включать в себя несколько наставников, находящихся за пределами подразделения и внешних сетей • Виртуальное наставничество обеспечивает поддержку производительности и передачу неформализованных знаний

Формы наставничества:

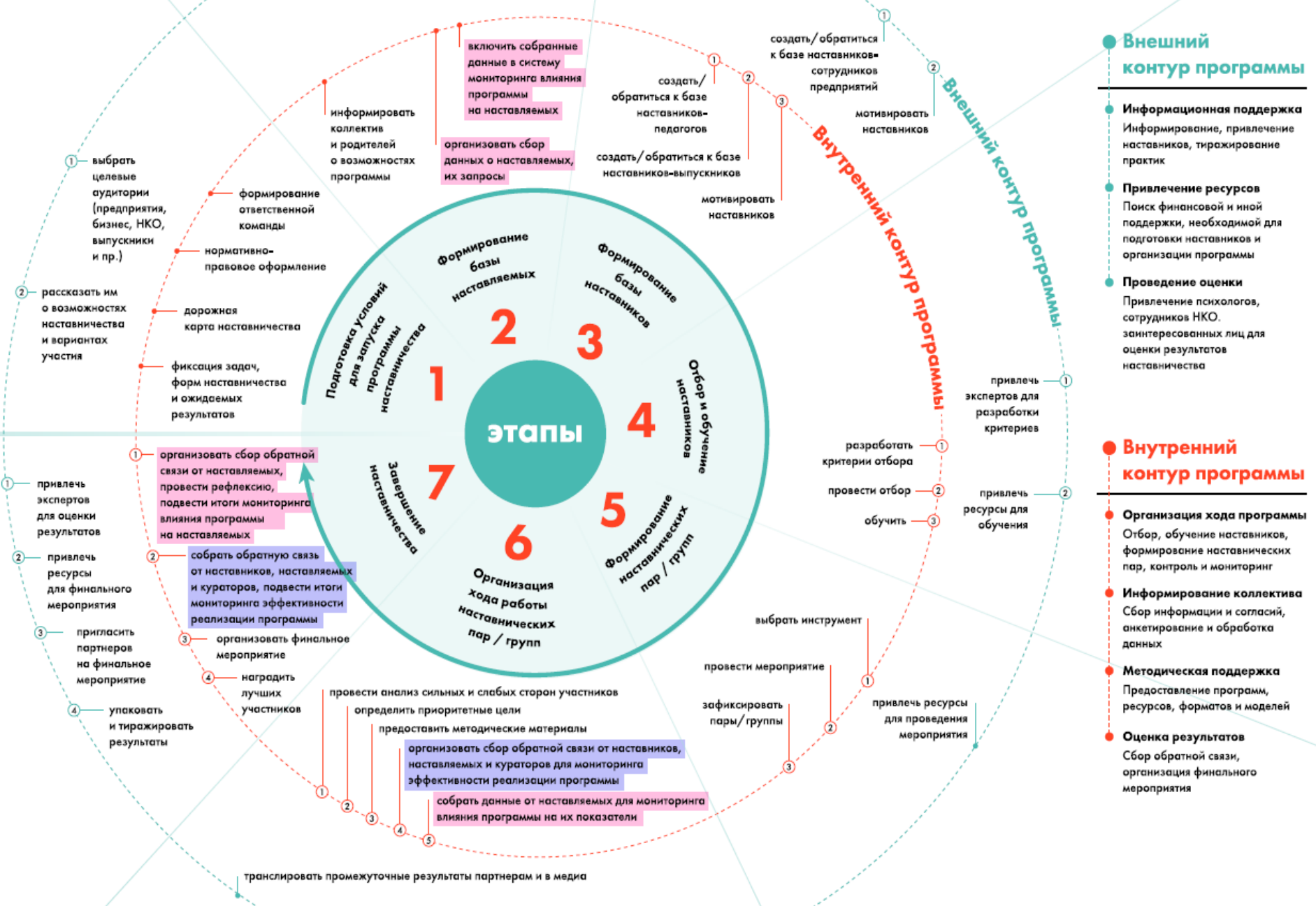
- *Индивидуальная* — предполагает персонализированное сопровождение наставником обучающегося, с учетом индивидуальных образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего.
- *Групповая* — сопровождение одним наставником (или командой наставников) группы обучающихся, обладающих общим или сходным образовательным дефицитом.
- *Коллективная* — организация наставничества в работе с коллективом (большой группой) обучающихся, обладающих различными типами образовательных дефицитов.
- *Взаимная (peer)* — организация взаимной поддержки обучающихся, обладающих разными типами образовательных дефицитов.
- *Онлайн* — поддержка обучающихся, находящихся в удаленном доступе, с использованием интернет-технологий (социальные сети, скайп, Youtube ит. д.)

Типы наставничества

- **Прямое** - непосредственный контакт с учеником, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке;
- **Опосредованное** – наставничество проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду;
- **Коллективное** - наставничество распространяется на весь коллектив учеников.



Схема целевой модели этапов реализации программы наставничества в образовательной организации



Внешний контур программы

- Информационная поддержка**
Информирование, привлечение наставников, тиражирование практик
- Привлечение ресурсов**
Поиск финансовой и иной поддержки, необходимой для подготовки наставников и организации программы
- Проведение оценки**
Привлечение психологов, сотрудников НКО. заинтересованных лиц для оценки результатов наставничества

Внутренний контур программы

- Организация хода программы**
Отбор, обучение наставников, формирование наставнических пар, контроль и мониторинг
- Информирование коллектива**
Сбор информации и согласий, анкетирование и обработка данных
- Методическая поддержка**
Предоставление программ, ресурсов, форматов и моделей
- Оценка результатов**
Сбор обратной связи, организация финального мероприятия

- На сайте школы создан раздел «Наставничество», где размещены все документы по этому направлению - https://posh1.hmaoschool.ru/?section_id=111
- В группе школы в социальной сети Вконтакте https://vk.com/school_I_pokachi регулярно размещается информация по реализации Целевой модели наставничества

Формирование базы наставляемых и наставников в 2020-2021 учебном году

- **Создана база наставников:**

Модуль «Учитель –ученик»

учителя – 11 человек

Модуль «Учитель –Учитель»

учителя – 4 человека

Модуль «Ученик –ученик»

учащиеся - 11 человек

- **Создана база наставляемых:**

Модуль «Учитель –ученик»

учащиеся - 37 человек

Модуль «Учитель –Учитель»

учителя – 4 человека

Модуль «Ученик –ученик»

учащиеся - 57 человек

Формирование наставнических пар или групп

Общая численность детей	Численность обучающихся, занесенных в базы наставников/наставляемых	Количество наставляемых из числа обучающихся вошедших в наставнические программы роли наставляемого	Количество обучающихся, вошедших в наставнические программы в роли наставника
583	55	57	11

Общая численность педагогов	Численность педагогов, включенных в базы наставников/наставляемых	Численность педагогов, включенных в базу наставничества в роли наставляемого	Численность педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставника
51	19	4	15

Модули

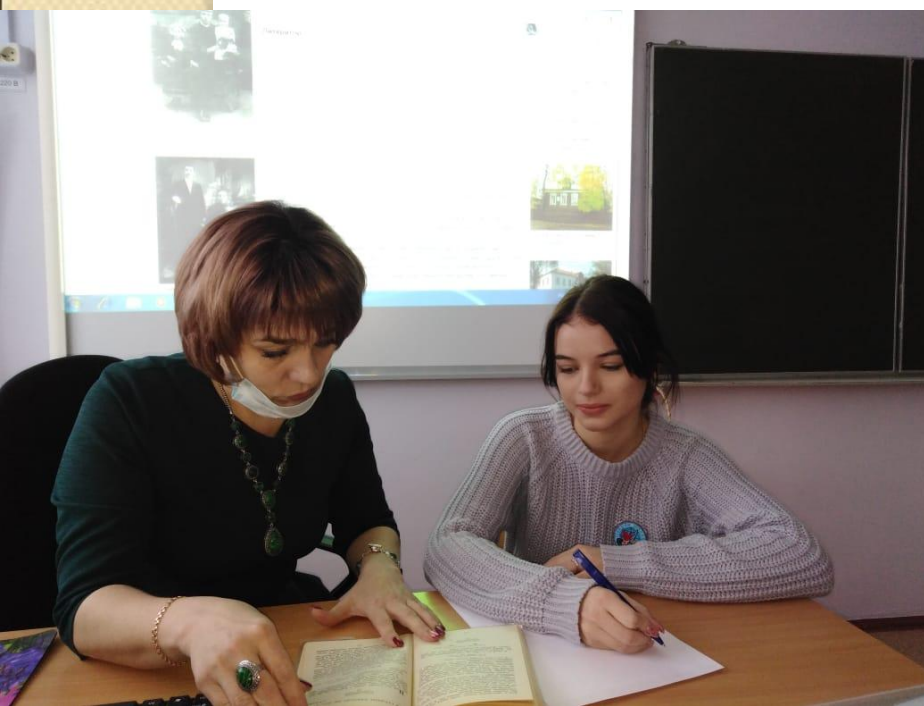
наставничества

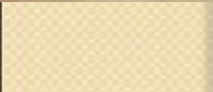
- **«Ученик – ученик»**
 - Лидер – Тихоня – 1 пары
 - Наставник – Подопечный – 4 пары
 - «Мастер-класс» - 1 группы
 - «Равный-равному» - 1 группа
 - «Волонтерский отряд – наставников» - 1 группа
- **«Учитель – учитель»**
 - Педагог – Молодой педагог – 4 пары
- **«Учитель – ученик»**
 - Учитель – Неуспевающий ученик – 5 пар
 - Учитель – «Одаренный» ребенок – 23 пары и 2 группа
 - Учитель – «Особенный» ребенок – 2 пары



Модуль

«Учитель – ученик»









Модуль «Ученик – ученик»





Модуль

«Учитель – учитель»



Перспективные задачи

на 2021-2022 учебный год

1. Охватить большее количество детей в роли наставляемого.
2. Введение новой модели «Виртуальное наставничество» или «Онлайн – наставничество» с применением платформы Zoom и др.;
3. В модуле «Ученик – ученик» развитие направлений: «Лидер – класс», «Вожатый – ребенок». В модуле «Учитель – учитель» развитие направления «Педагог «стажист» - педагог «новичок».
4. Введение модуля «Работодатель – ученик», работа с внешним контуром: взаимодействие с учреждениями СПО, организациями и предприятиями - социальными партнерами школы, родителями с активной гражданской позицией.
5. Развитие моделей наставничества - ситуационное наставничество, Флэш-наставничество.

**«Ничему тому, что важно знать, научить
нельзя, - все, что может сделать учитель,
это указать дорожки!»
Р. Олдингтон**

