



БОЛЬШАЯ ПЕРЕМЕНА

Ролевой репертуар современного педагога-наставника: образовательные дефициты и ресурсы

Крылова Наталья
К.п.н., доцент КГУ

Педагог-наставник-.....

- Это универсальная технология передачи жизненно, личностного и профессионального опыта;
- Это эффективный способ формирования навыков и ценностей у наставляемого;
- Создает уникальные условия развития наставляемого благодаря неформальному общению с наставником, основанном на доверии и партнерстве

Наставничество включает в себя:

- Коучинг;
- Фасилитацию;
- Консультирование;
- Коммуникацию и создание сети социальных контактов;
- Эмоциональную поддержку

Д. Клаттерберг

Ролевой репертуар педагога наставника:

- Ментор;
- Коуч;
- Тьютор;
- Эдвайзер;
- Фасилитатор

И снова о ролях...

- **Ментор** (от лат. mentos – намерение, цель, дух, mon-i-tor – тот, кто наставляет) – руководитель, учитель, наставник, воспитатель, неотступный надзиратель. «Менторство» подразумевает отношения наставничества между человеком, не имеющим опыта какой-то области, и человеком более опытным. Диадические, личностные долговременные взаимоотношения между опытным наставником И студентом-новичком, которые позволяют последнему развиваться профессионально, Академически личностно.
- **Тьютор** – исторически сложившаяся педагогическая позиция, которая обеспечивает возможность разработки индивидуальных образовательных программ учащихся и студентов, сопровождая процесс индивидуального продвижения в школе, вузе, системах дополнительного и непрерывного образования.

И снова о ролях...

- Эдвайзер (advisor) – производное от старофранцузского «avisen» в значении «раздумывать» (конец XII века). Значение «давать совет» появилось в конце XIV века. Эдвайзер – это преподаватель, выполняющий функции академического наставника студента, обучающегося по определенной специальности.
- Фасилитатор (англ. facilitator, от лат. facilis – легкий, удобный) – это человек, обеспечивающий успешную групповую коммуникацию. Фасилитатор помогает группе понять общую цель и поддерживает позитивную групповую динамику достижения этой цели в процессе дискуссии, не защищая при этом ни одну из позиций или сторон. Тем самым он облегчает процесс коммуникации, делая его комфортным для всех участников

Особенности деятельности наставника

- Педагогическая поддержка- помощь человеку в преодолении тех или иных **внешних** барьеров, которые самостоятельно он не способен преодолеть;
- Устранение **внутренних** образовательных дефицитов обучающихся, т.е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно решать или иной тип социальных, образовательных, иных проблем

Совокупный признак типичных образовательных **дефицитов** – *недостаток в самостоятельности*

Результат работы наставника- *приобретение способности к самостоятельным действиям, к решению проблем, к преодолению барьеров, самоорганизации и саморазвитию наставляемого*

Типология наставничества (типы базового процесса)

Базовые процессы	Институты наставничества
Личностное развитие	Коуч, тьютор
Эмоционально-психологическое и физическое развитие	Тренер
Социальное и образовательное самоопределение	Тьютор
Профессиональное самоопределение	Ментор
Формирование предпринимательских компетенций, продвижение и разработка стартапа	Ментор

Варианты ролей в наставничестве:

- Коуч-специалист, которые помогает в определении, постановке и продвижению в достижении жизненных и профессиональных целей.
- Ментор – опытный советник, ориентированный на продвижение наставляемого к цели: дает советы, рекомендации, может принять роль преподавателя, тренера, психолога, консультанта.
- Фасилитатор – человек, который помогает группе понять общую цель и поддерживающий своих подопечных в ее достижении, помогает в создании комфортного психологического климата.

Варианты образовательных дефицитов

- Адаптационный
- Дефицит мотивации

Формы наставничества:

- Индивидуальные;
- Групповые;
- Коллективные;
- Взаимные;
- Онлайн

Методы наставнической деятельности:

- Организация обсуждения, в процессе которого возникает оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;
- Создание специальных условий, расширяющих опыт сопровождаемого и активизация процессов его развития;
- Создание внешних условий, особой среды для освоения деятельности;
- Методы диагностики и контролирующего оценивания;
- Метод организации контактов и взаимодействия с актуальными социальными партнерами;
- Методы актуализации, мотивации и фасилитации;
- Методы консультирования, информирования, личный пример

Ваше мнение очень важно. Как вы думаете...

- Почему практика наставничества сегодня вышла за границы трудовых и профессиональных коллективов?
- Что делает наставник принципиально отличающего его от любой другой деятельности?
- В каких условиях институт наставничества будет эффективно функционировать и развиваться?

Спасибо за внимание!

• natkrulova@mail.ru