

Синтез видов наставничества в образовательном учреждении как организационная основа повышения педагогических компетенций

МАОУ СОШ №3 с УИОП имени героя Советского Союза Г.И.Бояринова

Левочкина Кристина Андреевна, учитель английского и испанского языков, учитель-наставник
Веелис Светлана Аркадьевна, заместитель директора, куратор наставнической деятельности

- Гибкость мышления – способность человека к быстрому и легкому поиску новых стратегий решения.
- Педагогическое сообщество должно прийти к новым, востребованным формам наставничества.
- Формы наставничества тоже работают «в команде».

Творческая
Реверсивное
группа
Наставничество
учитель
Наставническая
мышления
гибкость пара

Blackberry



VS



iPhone/Apple

Традиционное наставничество – единственно верная модель наставничества в образовательном учреждении?

Долгое время, во многих сферах, наставничество осуществляется традиционным путем. Наставничество воспринимается как процесс, при котором более опытный и знающий человек (наставник) предоставляет руководство, поддержку и ресурсы для развития и успеха менее опытного человека (наставляемого). Но чаще всего это понимается буквально. Наставник – это человек с большим стажем, большим количеством методик в педагогической копилке, человек с большим послужным списком.

Но действительно ли в современном мире традиционная модель наставничества, при которой опыт передается от старшего поколения педагогов младшему наиболее эффективная?

Она по сей день занимает свой большой процент в системе наставничества, в МАОУ СОШ №3 с УИОП по субъективной оценке – около 40%, но давайте посмотрим, что же еще можно создать в своих образовательных учреждениях.

Модель наставничества в МАОУ СОШ №3 с УИОП



Работа наставнических пар

- Оформляется приказом в начале года;
- Наставник совместно с наставляемым разрабатывает ИОМ;
- Подходит для адаптации педагога в ОУ;
- Направлена на методическую компетентность;
- Может быть как краткосрочной, так и долгосрочной;
- Целеполагающее наставничество

Наставники закрепляются за:

- Молодыми специалистами;
- Специалистами со стажем до 5 лет;
- Специалистами, которые по той или иной причине прервали педагогический стаж;
- Педагогами, ставшими классными руководителями впервые (наставничество по классному руководству).



Работа наставнических групп

- Закрепляется приказом в начале года;
- Наставник совместно с группой разрабатывает дорожную карту наставничества;
- Подходит для работы с молодыми специалистами;
- Тьюториалы, тренинги, коворкинги

В рамках наставнической группы наиболее эффективно происходит координация молодых специалистов. Согласно дорожной карте в течение года молодые специалисты распределяются на конкурсы, муниципальные и региональные мероприятия.

Амбассадор Лаборатории МЧС координирует деятельность молодых специалистов в рамках Лаборатории.

Благодаря работе наставнической группы:

- Повышаются педагогические компетенции сотрудников;
- Возрастает процент участия педагогов в муниципальных и региональных мероприятиях;
- Формируется база для аттестации педагога;
- Психологический климат коллектива улучшается.

Работа творческих групп

Творческая группа – группа по интересам в рамках одного проекта или мероприятия, Или в рамках одной направленности.

Для создания творческой группы проводится диагностика.

В творческую группу может вступить любой педагог по своему желанию или по набору профессиональных компетенций.

Примеры творческих групп:

- Творческая группа музейно-патриотической направленности;
- Творческая группа психолого-педагогического направления (например, в рамках педагогических классов);
- Организационная творческая группа для предметных недель;
- и др.



Ситуационное наставничество

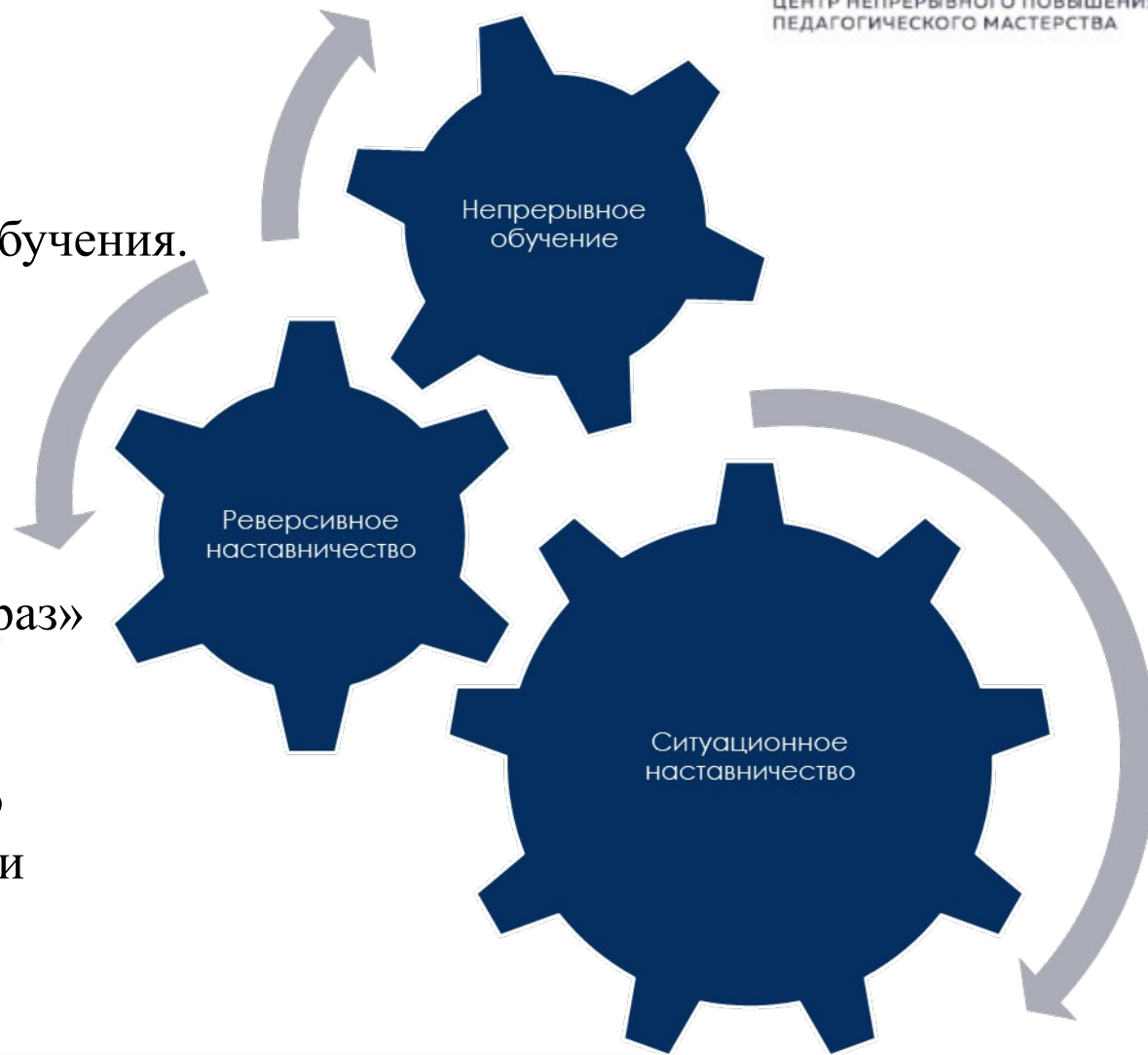
Ситуационное наставничество – среда постоянного обучения.

«Мы хотим изменить чужое мышление,
а свое оставить неприкосновенным.
Мы сопротивляемся факту переосмысления –
это когнитивная лень».

Адам Грант, «Подумайте еще раз»

Наставники должны постоянно учиться.

В процессе реализации ситуативного и реверсивного
Наставничества учатся все: и молодые специалисты, и
опытные, которые становятся наставниками.



Проблемы наставничества в образовательном учреждении

Разнообразие форм наставничества сложно регулировать приказами. Ситуация наставничества может возникнуть спонтанно. Творческая группа может возникнуть самопроизвольно →

Если оформлять документы, энтузиазм угасает. Если не делать, в дальнейшем могут быть проблемы с аттестацией учителя-наставника →

Понижается мотивация

Отношения в наставничестве должны строиться с учетом:

- Доверия. Нужно учиться доверять молодым коллегам, тем самым вселить в них уверенность в собственных силах.
- Делегирования задач — это как мышца, которую можно натренировать.
- Коммуникативности: правила делового общения; умение слушать и слышать членов команды; знание, как правильно давать обратную связь и доносить цели компании, чтобы все знали, что от них ожидают.
- Умения обучать: нужно научиться четко передавать инструкции и суть задачи, а также проявлять терпение, пока член команды обучается.
- Тайм-менеджмента - эффективное использование своего времени, его отслеживание, чтобы тратить на задачи меньше времени, но с большей пользой.

Рост участия молодых специалистов в конкурсах и мероприятиях по количеству участий

18

2021-2022

49

2022-2023

64

2023-2024

Количество победителей и призеров растет прямо пропорционально росу участия. Педагоги получают сертификаты, выигрывают в конкурсах, растет мотивация к участию.

Положительное влияние синтеза форм наставничества

- Рост участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства, муниципальных и региональных мероприятиях;
- Легкое формирование приложений на аттестацию, благодаря увеличению участия в конкурсах и мероприятиях;
- Рост количества наставников в МАОУ СОШ №3 с УИОП имени героя Советского Союза Г.И. Бояринова
- Повышение уровня нематериальной мотивации (благоприятный климат, самостоятельность в решении некоторых вопросов, возможность попросить дать совет, наделение особыми полномочиями и возможность быть полезным);
- Создание постоянной, активной методической команды – формирование группы людей, желающей быть полезной и делиться своими навыками и знаниями;
- Ощущение опоры;
- Структурированность модели наставничества (за исключением обозначенных в начале выступления проблем)