

Акция «Методический поезд: наставники-молодым»

«Наставничество. Эффективная коммуникация в образовательной среде»

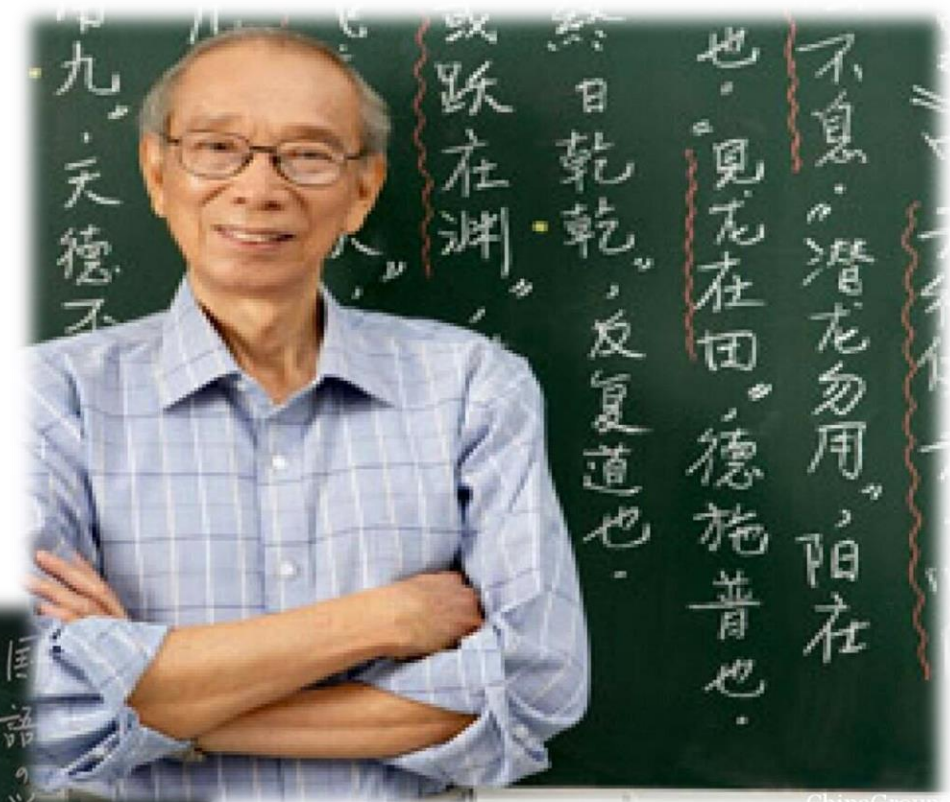
Соколова Елена Анатольевна,
к.ф.н., доцент кафедры КТиСО СПбГЭУ,
Методист МУ «ВРМЦ»

НАСТАВНИЧЕСТВО – ЭТО

способ передачи знаний, умений, навыков молодому человеку от более опытного и знающего, предоставление молодым людям помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации и взрослении. Это древнейшая форма обучения старшими младших прикладным необходимому поведению, инструментальным навыкам, формирования у них жизненных ценностей и позитивных установок. Это взаимодействие осуществляется в неформальном общении и не связано с официальными отношениями. При этом оно позволяет достичь максимально эффективных результатов воздействия на развивающуюся личность, помогает молодым людям определиться в жизни и реализовать свой потенциал.

ЯПОНИЯ

Многие элементы японской культуры отличаются от таких же элементов культуры стран Запада. Особенно ярко выражается в межличностных отношениях. **Человеческие или социальные отношения в социуме представлены по двум направлениям: по вертикали и по горизонтали.** По вертикали строятся отношения между родителями и детьми, а по горизонтали - между школьными друзьями, одноклассниками или коллегами по работе, службе. В японском обществе очень развито отношение по вертикали и система подчинения младших к старшим. Корни этого можно найти в конфуцианских идеях о государстве, общине и человеческих отношениях. В XII-XIX века конфуцианские тексты стали основой образования правящего сословия самураев. Во второй половине XIX века, когда страна встала на европейский путь развития, конфуцианские правила о долге, верности, сыновней почтительности стали основой японской этике.



ЯПОНИЯ

В японском обществе очень развито отношение по вертикали и система подчинения младших к старшим. **Корни этого можно найти в конфуцианских идеях о государстве, общи и человеческих отношениях.** В XII-XIX века конфуцианские тексты стали основой образования правящего сословия самураев. Во второй половине XIX века, когда страна встала на европейский путь развития, конфуцианские правила о долге, верности, сыновней почтительности стали основой японской этике.

Принцип общей ответственности

Использование статистических методов

ЯПОНИЯ

В японском языке есть два слова: «**сэнпай**» и «**кохай**». «Сэнпай» по-японски означает старший (по возрасту, по положению), а «кохай» противоположное по значению «сэнпай».

Эти слова впервые появились в древних китайских письменных для обозначения вышестоящих по положению лиц. Эти два слова **являются терминами употребляемыми в системе наставничества в японской культуре.**

Уважение к старшим наставникам не противоречит сегодня **энергичного поощрения инициативы.**

Практика пожизненного найма: организация – твоя семья.

ЯПОНИЯ

Сенпай и Кохай - это два разных человека, но тесно взаимосвязаны друг с другом и вовлечены во взаимные отношения. Сэнпай подобен наставнику кохай. Сенпай является образцом для подражания, он направляет, защищает и учит своего кохай, в то время как, кохай должен, в свою очередь, подчиняться и уважать своего наставника. Это взаимодействие приносит пользу обеим сторонам: сенпай получает опыт, необходимый для продвижения на более высокий уровень лидерства (становление Сенсея, что с японского означает - «учитель»), в то время как кохай получает необходимый опыт в нужной ему сфере и учится стать сенпаем.

**Перемещение сотрудников по горизонтали и вертикали
каждые 2 – 3 года.**

Нормативно-правовая база наставничества

1. ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48.
2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
3. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

Локальные нормативные акты образовательной организации

1. Положение ОО о наставничестве;
2. Положение о стимулирующих надбавках, учитывающих поощрение наставников;
3. Приказ о назначении наставников.

Высокий потенциал наставничества и его эффективность объясняются тем, что

- этот метод адаптации педагога предполагает гибкость в организации: нет набора правил и требований, может реализовываться в различных ситуациях различными методами;
- в основе наставничества – взаимодействие, ценностно-ориентированная мотивация обоих субъектов, взаимный интерес;
- наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности;
- это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь»;
- наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения.

5 моделей наставничества

«обучающийся-обучающийся»

- «Лидер-пассивный»
- «Равный – равному»
- «Определившийся»- «неопределившийся»

«педагог – педагог»

- «Опытный педагог-молодой специалист»
- «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»
- «Педагог-новатор - консервативный педагог»

«педагог – обучающийся»

- «Тьютор – дезориентированный обучающийся»
- «Тьютор – одаренный обучающийся»
- «Тьютор – обучающийся с ОВЗ»

«студент – обучающийся»

- «Активный студент – низкомотивированный обучающийся»
- «Активный студент- высокомотивированный обучающийся»
- «Куратор –автор проекта»

«специалист – обучающийся»

- «Активный профессионал – равнодушный потребитель»
- «Успешный профессионал- социально-активный обучающийся»

МЕНТОРИ: www.mentori.ru.

Наиболее известной из апробированных практик наставничества является программа MENTOR: The National Mentoring Partnership (МЕНТОР: Национальное наставническое партнерство).

За 25 лет работы MENTOR результаты реализации программы легли в основу национальных международных стандартов качества наставничества. Ими были разработаны единые принципы наставничества, была создана и обоснована профессионального наставничества, расширилось количество стран участников наставнического движения, в которое включилась и Россия.

КОМУ И ЗАЧЕМ?

- Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта. Это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.
- В настоящее время для многих образовательных организаций наставничество становится неотъемлемой частью корпоративной культуры.

Основное содержание педагогического наставничества заключается в оказании психологической и методической помощи молодым педагогам в период адаптации:

- в изучении и внедрении в практику молодого педагога передового педагогического опыта;
- в совершенствовании педагогического мастерства;
- в освоении продуктивных технологий обучения и воспитания;
- в изучении и анализе учебных программ, учебников, пособий, методических рекомендаций;
- в организации индивидуальной образовательной траектории молодого педагога;
- в овладении новыми формами и методами оценивания учебных достижений учащихся и т. д.

Модели наставничества

Модель	Описание	Целевая группа	Задачи
Коучинг	Самообучение и саморазвитие	Все категории работников	Пополнение знаний, обучение новым навыкам
Классическое наставничество (менторство)	Старший по возрасту и более опытный педагог передает свои знания о том, как выполнять то или иное задание	Все категории работников, в том числе вновь принятые или переведенные на новую должность	Обучить педагога новым навыкам, помочь адаптироваться. Контролировать результат работы Улучшить взаимодействие между работниками. Сохранить и передать знания внутри организации
Паритетное взаимодействие (buddying)	Коллега или руководитель поддерживает педагога как равного	Все категории работников	Передать знания и адаптировать работника, оценить эффективность изменений в работе педагога, сформировать команду
Критическое взаимодействие	Два профессионала критически анализируют собственную работу	Все категории работников	Проследить прогресс в работе педагогов. Определить потребность педагогов в обучении и помощи



НАСТАВНИЧЕСТВО – ЭТО

Основной задачей наставничества является организация процесса профессионального становления, оказание помощи в профессиональной адаптации наставляемому.

В соответствии с определенными задачами можно выделить содержание деятельности наставника, а также этические принципы и методы наставничества.

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

добровольность;

открытость;

компетентность;

соблюдение норм профессиональной этики.

ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Построение доверительных взаимоотношений с подопечными. В отношениях должны присутствовать доброжелательность, взаимное уважение, доверие и желание работать ВМЕСТЕ. Основное правило – разъяснение, а не осуждение. Конфиденциальность. Правила и способы поддержания конфиденциальности оговариваются заранее.
2. Объективное оценивание с целью выявления зон роста и последующего предоставления обратной связи и обучения. Наставнику необходимо:
 - собирать и анализировать информацию о том, что умеют и в чем затрудняются молодые специалисты;
 - определять методы и стратегии, которые помогут молодым педагогам преодолеть трудности.
 - выяснить, что поможет молодым педагогам лучше воспринять, обработать и усвоить информацию, получаемую от наставника (какой подход применить).

ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

3. Применение метода коучинга в работе с молодым педагогом, который поможет ему находить свои отличительные преимущества, избегать ошибки, принимать осознанные решения.

4. Помощь подопечному в поиске собственного пути. Цель наставника - содействовать профессиональному становлению молодого педагога, его личностному росту

ЭТАПЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Я расскажу – ты послушай

Я покажу – ты посмотри

Сделаем вместе

Сделай сам – я подскажу

Сделай сам и расскажи, что сделал

МЕТОДЫ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

интерактивные (беседа, диалог, дискуссия и т.п.);

проблемный и проектный;

мастер-класс;

консультирование;

инструктирование;

демонстрация действий и поведения;

«научение через наблюдение»;

наблюдение и анализ деятельности наставника;

анализ практических ситуаций;

рефлексия и анализ деятельности подопечного и др.

ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА И МЕТОДЫ ИХ РЕШЕНИЯ

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых педагогов в коллективе

Знакомство молодых педагогов с коллективом; Ознакомление с нормативно-правовыми документами, регламентирующими деятельность ОО и педагогов, с требованиями к ведению документации;

Закрепление наставника, организация взаимодействия молодого педагога и наставника в соответствии с Положением о наставничестве;

Включение молодых педагогов в деятельность образовательной организации посредством...

ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА И МЕТОДЫ ИХ РЕШЕНИЯ

2. Выявить профессиональные дефициты и затруднения в педагогической практике и принять меры по устранению и минимизации

Диагностика профессиональных затруднений молодых педагогов;

Организация методической работы с молодыми педагогами; Организация взаимодействия молодого педагога и наставника в соответствии с Положением о наставничестве в образовательной организации;

Участие молодого педагога в деятельности предметных МО (Школе молодого педагога);

Организация посещения уроков коллег;

Организация целенаправленной и контролируемой работы молодого педагога по самообразованию;

Освоение молодым педагогом компетенций в аспекте его профессиональных трудностей.

ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА И МЕТОДЫ ИХ РЕШЕНИЯ

3. Обеспечить постепенное вовлечение молодых педагогов во все сферы школьной жизни

Активное участие молодого педагога в методической работе, в деятельности предметных МО (Школе молодого педагога);

Вовлечение молодых педагогов во внеурочную деятельность учащихся, во внеклассную работу, осуществление им обязанностей классного руководителя; Создание условий для презентации продуктов профессиональной деятельности в школе и в муниципалитете.

ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА И МЕТОДЫ ИХ РЕШЕНИЯ

4. Организовать самообразование, исследовательскую деятельность, развивать профессиональное мастерство и готовность к непрерывному образованию

Организация посещения методических событий, уроков, внеурочных занятий и т.п.;

Организация целенаправленной и контролируемой работы молодого педагога по самообразованию;

Посещение молодым педагогом курсов повышения квалификации;

Ведение молодым педагогом портфолио;

Включение молодого педагога в инновационную деятельность ОО;

Вовлечение молодых педагогов в конкурсное движение.

МЕТОДИЧЕСКИЙ КОУЧИНГ –

это способ, направленный на то, чтобы наставники могли систематически: повышать у молодых специалистов уверенность в себе; помогать им вести уроки на более высоком профессиональном уровне; улучшать достижения наставляемых с помощью внедрения методик эффективного обучения.

Цикл методического коучинга включает в себя 3 стадии:

обсуждение ДО урока (за несколько дней и до 15 – 30 минут до начала урока);

просмотр урока (45 минут, или 1 занятие);

обсуждение после урока (в течение 15 – 30 минут сразу после урока).

Оценка результатов наставничества



РЕЗУЛЬТАТЫ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- результаты, связанные с продуктивностью деятельности подопечного, его поведением и поступками (например, самостоятельности педагога);
- результаты, связанные с психологическими установками и формированием чувства положительного отношения (например, к труду, образовательной организации, месту работы);
- результаты, связанные со сбережением здоровья (например, преодоление стресса, получение эмоциональной поддержки);
- результаты, связанные с межличностными отношениями (например, удовлетворение потребности в признании, принятии, эмоциональных контактах, проявлении дружбы);

РЕЗУЛЬТАТЫ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- результаты, связанные с мотивацией и целевыми установками (например, формирование положительной мотивации и стремления к развитию и реализации потенциала посредством личного примера наставника, поддержки, предоставления новых возможностей);
- результаты, связанные с профессиональным и карьерным ростом (например, повышение уровня профессиональной компетентности, укрепление профессиональных связей).

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА С УЧЕТОМ СИСТЕМЫ SMART



SWOT-анализ

SWOT-анализ направлен на разделение факторов, влияющих на стратегическое развитие фирмы, на:

- *внешние/внутренние;*
- *позитивные/негативные.*

<i>Содержание SWOT-анализа</i>	<i>факторы</i>	<i>Содержание маркетинговой деятельности</i>
<i>S – strengths</i>	сильные стороны	укреплять, развивать
<i>W – weaknesses</i>	слабые стороны	компенсировать
<i>O – opportunities</i>	возможности	использовать
<i>T – threats</i>	угрозы	избегать, преодолевать

Цели SWOT-анализа: интегрированная оценка и прогнозирование деятельности фирмы; формирование сбалансированной стратегии фирмы.

SWOT-анализ

СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ

(преимущества перед конкурентами)

СЛАБОСТИ

(недостатки организации перед конкурентами)

ВОЗМОЖНОСТИ

(факторы внешней среды, использование которых создает преимущества организации на рынке)

УГРОЗЫ

(факторы, которые потенциально могут ухудшить положение организации на рынке)

SWOT - анализ

S – сильная сторона

W – слабая сторона

O – мои возможности

T - угрозы

SWOT-анализ состояния образовательной системы МАОУ «Ныробская СОШ»

Оценка внешних и внутренних перспектив развития школы

<p><i>Сильные стороны</i></p> <ul style="list-style-type: none">– Постоянный педагогический коллектив– Традиции школы– Комфортные условия обучения– Индивидуальный подход– Внедрение новых технологий и методик	<p><i>Слабые стороны</i></p> <ul style="list-style-type: none">– Снижение показателей качества обучения– Особенность контингента обучающихся– Недостаточный уровень культуры– Недостаток материально-технической базы– Отсутствие единой психолого-педагогической системы
<p><i>Благоприятные возможности</i></p> <ul style="list-style-type: none">– Эффективное управление развитием учреждения– Внедрение инновационных технологий развивающего обучения;– Повышение квалификации учителей– Использование потенциала окружающей среды– Приобщение социума к участию в школьной жизни	<p><i>Угрозы</i></p> <ul style="list-style-type: none">– Снижение бюджетного финансирования– Рост социально-неблагополучных семей– Старение педагогического коллектива





SWOT-АНАЛИЗ

Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none">➤ Опытные учителя➤ Укрепление материально-технической базы➤ Новые формы методической работы➤ Опыт работы с другими социальными структурами	<ul style="list-style-type: none">➤ Недостаточная материально-техническая база➤ Удалённость проживания семей обучающихся от образовательного учреждения➤ Нет четкости определений в методической литературе
Возможности	Риски
<ul style="list-style-type: none">➤ Формирование у всех участников образовательного процесса базовых знаний и умений в области изучения концептуальных основ ФГОС➤ Организация занятости детей во внеурочное время➤ Сближение школы и общественности	<ul style="list-style-type: none">➤ Настороженное отношение к ФГОС некоторых работников образования и родителей➤ Перегрузка детей➤ Перегрузка педагога➤ Неготовность отдельных обучающихся к учебной деятельности

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. «Спутник классного руководителя» Л.Д. Гуткина и др./ М.: «Педагогический поиск» 2002 с. – 193. ISBN 5-901030-48-6.
2. Статья «Наставник в школе» / Журнал «Начальная школа» № 8 – 2006 год.
3. Статья «О наставничестве в школе». Электронный ресурс / Заглавие с экрана/
<https://infourok.ru/statya-o-nastavnichestve-v-shkole-729211.html>
4. Модель наставничества в образовательном учреждении/ Электронный ресурс
<http://vsevteme.ru/network/2144/attachments/show?content=775814>
5. Ахметова С.Г. Новые образовательные технологии в организации неформального обучения персонала компаний // Креативная экономика. – 2012. № 7. – С. 98-104.
6. Ермолаева М.Г. Современный урок: анализ, тенденции, возможности. Учеб.-метод, пособие / М. Г. Ермолаева. – СПб.: КАРО, 2008. – 160 с.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

7. Конаржевский Ю.А. Анализ урока. – М.: Центр "Педагогический поиск", 2000. – 336 с.
8. Методические рекомендации по организации наставничества в образовательной организации. – Тюмень, 2016.
9. Ниязбаева, Н.Н. Рефлексивные методы обучения в процессе повышения квалификации педагогов-практиков// Методист. – 2013. – №5. – С.6-9.
10. Протопопова В.А., Тищенко А.В. Структурно-динамическая модель наставничества в опережающих образовательных системах дополнительного профессионального педагогического образования // Интернет-журнал «Мир науки», 2018 №3, <https://mirnauki.com/PDF/05PDMN318.pdf> (доступ свободный).
11. Руководство по наставничеству молодых педагогов республики Татарстан. – Казань, 2017. – 82 с.
11. Сотников Н.З., Сотникова С.И. Профессиональная карьера работников: стратегический подход к развитию талантов // В сборнике: Управление талантами и трансформация корпоративной культуры»; Материалы международной конференции. Под редакцией О.Б. Алексеева, Э.В. Галажинского, А.О. Зоткина, 2016. – С. 22-27.