

Семинар-практикум

«Наставничество как способ организации взаимных профессиональных связей для повышения качества образования»

Цель:

просвещение педагогов по вопросам эффективного взаимодействия в рамках целевой модели наставничества

Задачи:

- 1.Продолжить знакомство педагогов со способами конструктивного взаимодействия.
- 2.Формировать коммуникативные навыки и умения.
- 3.Создавать условия для личностного роста педагогов.

Ход семинара-практикума.

Упражнение- приветствие «Здравствуйте! Я сегодня...»

Назвать свою характеристику или состояние

Упражнение «Я рад Вас видеть...»

Каждый из участников обращается к своему соседу со словами: «Привет (имя) я рада Вас видеть, потому что...». Продолжить это высказывание нужно не внешними описаниями человека, а личностными качествами участников.

ИТОГ: «И все-таки здорово, что все мы здесь сегодня собрались»

2. Обоснование темы, цели и задач семинара-практикума.

В настоящий момент Россия движется в сторону радикальных изменений образовательной и социокультурной сферы, необходимость которых продиктована сменой образов мышления, целеполагания и действия, а также вызовами со стороны экономического сектора.

Важность гармоничного и системного преобразования этих сфер отражена в национальном проекте «Образование», который ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели:

- обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования
- воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенции. Эта система также должна способствовать решению задачи по самоопределению и профессиональной ориентации всех обучающихся.

Наиболее эффективная стратегия, отвечающая вышеназванным целям и задачам, – это применение методологии **наставничества**, в рамках которой возможна комплексная поддержка учащихся разных ступеней и форм обучения.

Президент Российской Федерации В. В. Путин считает:

«Место наставничеству, верности традициям есть в любом деле. Люди, прогрессивно мыслящие, духовно и нравственно сильные, это хорошо понимают и делают всё, чтобы их начинания имели развитие, чтобы на смену им приходили те, кто сохранит и преумножит достигнутое. Эффективная система мотивации для наставников должна быть создана, и это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков»

Указом Президента РФ 2023 год объявлен Годом педагога и наставника

<https://www.youtube.com/watch?v=ABtsfrmRDy4>

ТЕМА СЕМИНАРА - ПРАКТИКУМА

«Наставничество как способ организации взаимных профессиональных связей для повышения качества образования»

Цель:

просвещение педагогов по вопросам эффективного взаимодействия в рамках целевой модели наставничества

Задачи:

- 1.Продолжить знакомство педагогов со способами конструктивного взаимодействия.
- 2.Формировать коммуникативные навыки и умения.
- 3.Создавать условия для личностного роста педагогов.

Притча о наставнике

Наставник часто говорил своему ученику, что для достижения цели нужно научиться отбрасывать все, что не является необходимым. Ученик хорошо запомнил слова Учителя, но никак не мог понять, как отличить, что является и что не является необходимым, а наставник никогда не объяснял ему этого, ссылаясь на то, что жизнь сама этому научит. Однажды, когда Учитель и ученик гуляли в горах, на них неожиданно напал разъяренный тигр. Учитель спокойно сошел с тропы, а тигр погнался за учеником. Ученик бросил свой меч и священные амулеты, разорвал в клочья одежду, продираясь через кусты, но все-таки сумел спастись, взобравшись на высокое дерево. Через некоторое время тигр ушел, но ученик боялся спуститься вниз, пока не заметил, что к дереву приближается наставник. Учитель, посмотрев на испуганного ученика, рассмеялся и сказал: вот, ты и научился отбрасывать все, что не является необходимым для достижения цели и это спасло тебя.

– Учитель, – возразил ученик, – но ты не потерял ни меча, ни одежды и даже не попытался убежать, а тигр тебя не тронул. Почему так случилось?

– Я отбросил свой страх, и тигр просто не заметил меня, так как это и было моей целью, – ответил наставник: вот и тебе следует научиться прежде всего правильно выбирать цель, а потом уже что-то отбрасывать для ее достижения, если это вообще окажется нужным.

3«Нормативно-правовые и концептуальные основы внедрения целевой модели наставничества в ОО.

Сегодняшним предприятиям не нужны просто выпускники СПО и ВУЗов, обладающие исключительно дипломом. Им нужны люди, которые знакомы с профессиональной средой, ее ценностями, которые мотивированы на труд в принципе, которым можно доверить выполнение задачи и они смогут себя проконтролировать. Обе эти задачи можно решить с помощью методологии наставничества и внедрения целевой модели в наши общеобразовательные организации и организации среднего профессионального образования.

Упражнение 1.

Для начала, давайте определимся с категорией «НАСТАВНИК» и особенностями ее определяющими.

Обратите внимание на задание № 1, подберите слова-ассоциации к слову «Наставник» таким образом, чтобы они отражали суть и выражались всего одним словом или словосочетанием (2 мин.):

НАСТАВНИК -	

Наставник – руководитель

Наставник – опытный коллега

Наставник – коллега из другого колледжа

Наставник – специально обученный эксперт

Наставник – hr\тренинг-менеджер

Наставник – внешний эксперт.

ВИДЕОФРАГМЕНТ

Помните фильм «Афоня»? Там есть эпизод, когда мастер ЖЭКа Людмила Ивановна приводит на участок молодых ребят-стажеров и закрепляет их для обучения на рабочем месте за более опытными сотруниками. А что она говорит?

<https://www.youtube.com/watch?v=nOLEqm81O9w>

«Наши слесаря научат вас практически тому, что вы изучали теоретически» - говорит она.

Это как раз и есть наставничество.

Теперь мы можем сформулировать научное определение:

Наставник-человек, осуществляющий наставничество (педагог, учитель).

Наставники были уже в Древнем Риме, там так называли домашних учителей.

В России эта форма начала развиваться с 30-х годов, достигнув расцвета в 70-х годах XX столетия.

Наставничество представляет собой процесс обучения и воспитания, в котором человек со значительным опытом и знаниями, выполняющий эталонную функцию, обеспечивает обучение, защиту, поддержку, советы и дружескую помощь менее опытным и компетентным лицам с целью содействия личностному и/или профессиональному росту и развитию

Нормативные документы различных уровней

Целевая модель наставничества. Типы наставничества. Принципы наставничества

Добровольность, гуманность, соблюдение прав человека, конфиденциальность, ответственность, искреннее желание изменить жизнь подопечного к лучшему, способность видеть в ученике личность.

Упражнение № 2

Каким, на ваш взгляд, критериям должен соответствовать «Наставник» (3 мин.):

№	Критерий
1	
2	

Ведущий, внимательно выслушав выступления докладчиков, комментирует их и предлагает свой вариант (слайд):

№	Критерий
1	Наличие знаний и опыта работы. Причем уровень знаний наставника должен значительно превосходить должностные компетенции его подопечных.
2	Умение передавать знания. Учить и научить – это, как говорят в Одессе, две большие разницы. Вы, наверное, тоже встречались с такими наставниками (учителями), которые хорошо образованы, имеют огромный практический опыт, но передавать все это богатство своим ученикам совсем не умеют. Быть подшефным у таких наставников - сущий ад! Ведь им кажется, что все предельно просто и понятно. Они искренне недоумевают, почему у учеников ничего не получается. Поэтому наставниками в идеале должны становиться только люди, умеющие легко и доступно передавать свои знания и опыт новичкам.
3	Влиятельность. Наставник должен быть способен оказывать влияние на всех участников процесса обучения. Для этого ему необходимо пользоваться авторитетом, как у руководства, так и в коллективе. Только тогда он получит кредит доверия от своих партнеров по коммуникации.
4	Личное желание. Всем известно, что любое дело спорится, если у исполнителя есть желание этим заниматься. Если наставничество сотрудником воспринимается как дополнительная нагрузка, тяжелое бремя, ничего хорошего из этого не получится
5	Ответственность и организованность. Как сказал известный американский режиссер Том Маккарти: <i>«Любое великое дело - вопрос организации. Не гениальности, не вдохновения или полета фантазии, не умения или хитрости, а организации».</i>

Формы наставничества

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары / группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

В числе самых крупных форм наставничества, включающих много вариаций в зависимости от условий реализации, **можно назвать пять:**

- «ученик – ученик»,
- «учитель – учитель»,
- «студент – ученик»,
- «работодатель – ученик»,
- «работодатель – студент».

Мы будем рассматривать каждую из пяти форм наставничества, что позволит создать полноценное представление об участниках взаимодействия, целях и задачах каждой из сторон, а также измеримых результатах и формах оценки эффективности программы.

«Формы наставничества в рамках целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам»

Форма наставничества «ученик-ученик»

Предполагает взаимодействие учащихся одной образовательной организации, при котором один из учащихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации. Вариацией данной формы является форма наставничества «студент – студент».

Цели и задачи

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого школьного сообщества.

Построение школьного сообщества

Отдельно стоит пояснить термины «школьное сообщество» и «сообщество благодарных выпускников», так как формирование подобных структур видится нам необходимым для решения сразу нескольких задач: от подготовки будущих наставников до мотивации всех участников наставнических отношений.

Процесс формирования *школьного сообщества* базируется на принципах эффективности школы, лидерства, коллегиальности, демократии и, что немаловажно, – интереса обучающихся друг к другу. Подход применим как к результатам и их оценки, так и к самим процессам обучения и преподавания. В нашем случае школьное сообщество является изначальным и конечным пунктами, точками сборки системы при реализации наставничества. Сообщество предполагает активное сотрудничество, связь учеников и учителей (а также администрации и родителей) в процессе творческого (метакомпетентностного) решения всех проблем – от образовательных доповеденческих. Противоположностью данной модели и подхода является, к сожалению, традиционная система – «формальная иерархия», при которой любое образовательное учреждение рассматривается по принципу пирамиды и вертикальных, а не горизонтальных связей, а все авторы следуют четко обозначенным ролям и соответствующим им ролевым ожиданиям.

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Подроски-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов нужно отметить:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;

□ снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции психоневрологических диспансерах;

□ снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

Форма наставничества «работодатель – ученик» (учитель-ученик)

Предполагает 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.

Актуальность

Встречи со специалистами позволяют школьникам в процессе конкретной деятельности и/или встречи с устойчивыми в плане ценностей и карьеры людьми определить реальную степень интереса к определенному направлению будущей карьеры и деятельности, исследовать свой потенциал, разработать навыки коммуникации, планирования, субординации, после чего более осознанно приступить к выбору собственного образовательного профессионального маршрута. 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»).

Цели и задачи

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении ученика: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров; развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет 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.

Среди оцениваемых результатов

- повышение успеваемости и улучшение психологического 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.

Таким образом, наблюдается развитие целостной типологии компетенций:

- социальные (отношения, поведения, коммуникации);
- когнитивные (понимание, знание, целеполагание, планирование);
- функциональные (прикладные, в т.ч. профессиональные навыки).

Процесс построения наставнических отношений

Наставнические отношения – сложная система, от качества функционирования которой зависит итоговый результат, включающий психологическое и компетентностное состояние и наставляемых, и наставников. Для создания изначально экологических коммуникаций и максимально эффективного расходования образовательного ресурса необходимо заранее и со всей ответственностью подойти к процессу наставничества.

ПРАКТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

Изначально представим примерный алгоритм работы с данными ситуациями, который может найти применение в решении выделенных педагогических проблем.

Вам необходимо:

- а) ознакомиться с ситуацией;
- б) выявить ключевую проблему, ее спровоцировавшую;
- в) рассмотреть ситуацию с позиции ее основных участников;
- г) определить возможности наставничества в решении данной ситуации;
- д) уточнить модель наставничества, целесообразную для решения возникшей проблемы;
- е) спрогнозировать возможные эффекты, результаты позитивного разрешения ситуации с помощью наставничества.

Алгоритм решения ситуации

Позиция алгоритма	Содержание этапа
Ключевая проблема	
Ситуация с позиции ее основных участников	
Возможности решения ситуации с помощью наставничества	
Модель наставничества	
Возможные эффекты, результаты позитивного разрешения ситуации	

Ситуация 1. Ученик 4-го класса Матвей испытывает выраженный страх отвечать у доски. Если его вызывает учитель к доске, он начинает краснеть, заикаться, тяжело дышать. Он хорошо выполняет письменные задания, но отвечать устно при всем классе очень боится. При ответе один на один он не стесняется. Мальчик раньше учился в школе со своими одноклассниками, но потом в третьем классе серьезно заболел. Матвей часто лежал в больнице, поэтому целый год был на домашнем обучении. В результате потерял контакт со сверстниками, хотя восстановился и пришел в школу. Кроме того, за год он сильно набрал в весе.

Решение:

Позиция алгоритма Ключевая проблема	Содержание этапа
Ситуация с позиции ее основных участников	Страх ответа у доски, связанный с потерей контакта со сверстниками, и возможными комплексами по поводу лишнего веса Матвей испытывает трудности коммуникации и нуждается в поддержке сверстников. Одноклассники знают мальчика, но год с ним не общались и возможно отвыкли от него, но не забыли. Учитель может найти контакт с ребенком только в условиях индивидуальной работы
Возможности решения ситуации с помощью наставничества	Ситуацию можно решить, если дети окажут поддержку Матвею, станут привлекать его к совместным делам, окажут помощь на уроке или начнут взаимодействовать на переменах
Модель наставничества	«Лидер – скромник»: наиболее активные дети могут взять шефство над Матвеем, помогать ему преодолеть страх ответа у доски. Например, предложить остаться после уроков и порепетировать перед небольшой группой детей. Кроме того, школьники могут подбадривать его, повышать самооценку мальчика, отмечая его способности каких-либо видах деятельности.
Возможные эффекты, результаты	Матвей станет более уверенным, поймет, что ответ у доски это всего лишь часть урока, а не публичное унижение. Соответственно он станет более эмоционально стабильным и спокойным в ситуациях вызова к доске.

Ситуация 2. Данная ситуация представлена в фильме «Бронзовая птица». Дети отдыхают в лагере. Три друга, Мишка, Генка и Славка, – инициативные пионеры, они узнают о тайне бронзовой птицы и хотят найти клад. У каждого из них свой характер. Генка Петров озорник, очень эмоциональный, разговорчивый, неусидчивый и несдержанный. Но он очень добрый и пытается работать со своими слабостями. В силу эмоциональной неустойчивости он периодически попадает в драки, вызывает раздражение у своих сверстников. В результате они не могут на него положиться. Дети собираются на поляне, чтобы обсудить поведение пятерых подростков, в том числе и Генки.

Решение:

Позиция алгоритма	Содержание этапа
Ключевая проблема	Эмоциональность, гиперактивность, трудности саморегуляции младшего подростка
Ситуация с позиции ее основных участников	Генка считает себя правым в большинстве ситуаций, не спешит считаться с мнением других, в результате периодически раздражает своих сверстников и друзей, попадает в драки. Его друзья и приятели считают важным уметь управлять своими эмоциями и помочь ему в этом. Сверстникам важно показать подростку его образ, который формируется в глазах других, помочь осознать свои недостатки и научиться управлять эмоциями
Возможности решения ситуации с помощью наставничества	«Коллективное наставничество». Пионеры собрались на поляне, сели в круг и начали обсуждать поведение своих приятелей. Обсуждение поведения началось с Генки. Первый мальчик хоть и отметил, что Гена его друг, но высказал беспокойство по поводу его недостатков: неустойчивости характера, вспыльчивости.
Модель наставничества	Так дети вставали по очереди и указывали, на что стоит подростку обратить внимание. Конечно, это может вызвать обиду, но в силу того, что высказывается каждый, в том числе и Генка ситуация выглядит равноправной. Обсудили многих и даже вожакого – лидера коллектива Мишку
Возможные эффекты, результаты	Осознание своих недостатков, развитие волевых качеств, формирование самодисциплины, саморегуляции, ответственности

Ситуация 3. Ученики 7-го класса создали сообщество в социальной группе «ВКонтакте». Там они размещали информацию о текущих и предстоящих событиях, выкладывали домашнее задание для болеющих одноклассников, «постили» юмористические истории и мемы. Девочка Саша решила подшутить и сочинить истории про своих одноклассников. Она написала мини-рассказы практические про каждого и разместила их в данной группе. Шутка не удалась, рассказы были обидными и даже носили эротический подтекст. Весь класс обиделся на Сашу и решил объявить ей бойкот. Они исключили ее из данной группы, перестали общаться с ней в школе. Девочка была из детского дома, она характеризовалась демонстративным поведением, любила носить короткие юбки, «вешаться» на мальчиков. Кроме того, иногда подростки замечали пропажу денег, но выяснить кто это не могли. Саша в свою очередь тоже обиделась и разместила на своей странице в той же социальной сети фразу о бессмысленности жизни, также она создала опрос: «Если меня не станет, будите ли вы грустить?»:

Позиция алгоритма	Содержание этапа
Ключевая проблема	Демонстративность девочки, стремление привлечь к себе внимание любыми способами. Неудачная шутка спровоцировала конфликт и изоляцию со стороны сверстников проблемного подростка. В результате этого девочка стала намекать на суицидальные мысли. Одноклассники обиделись на пошлые шутки своей приятельницы, размещенные в социальной сети, и решили ее проучить, перестав общаться с Сашей. Саша посчитала себя отвергнутой, учитывая то, что она пыталась всяческими способами получить внимание, эта ситуация стала для нее тяжелой. У девочки возникли суицидальные мысли, о которых она пыталась намекнуть отвергнувшим ее сверстникам
Ситуация с позиции ее основных участников	Данная ситуация может быть решена с помощью наставничества. При этом лучше привлечь в него не сверстников, одноклассников, а детей более старшего возраста
Возможности решения ситуации с помощью наставничества	«Равный – равному». Здесь можно использовать потенциал обмена знаниями между учащимися. Например, девочка более старшего возраста с другого класса может поделиться с Сашей способами преодоления трудностей, разрешения ситуаций одиночества, проработки чувства обиды. Это может быть ведение дневника, просмотр фильмов, прослушивание музыки, занятие творчеством или спортом и пр. Сама Саша может показать своему наставнику варианты самовыражения, но более конструктивные, если смешные рассказы, то в безобидной форме, если привлечение внимания к внешности, то искусство одеваться и пр. Конечно, инициатива должна идти от более старшего и опытного ученика, и, кроме того, ситуация с девиантным поведением должна быть под контролем взрослого (классного руководителя, психолога, социального педагога). Учитывая вероятность суицидального поведения девочки, необходимо провести с ней беседу и держать в центре внимания
Возможные эффекты, результаты	Ощущение нужности, поддержки, повышение чувства значимости и уверенности, выстраивание конструктивного поведения со сверстниками

Форма «учитель-ученик»

Наставничество в системе отношений «учитель – ученик» предполагает передачу опыта, знаний, умений посредством до-верительного неформального общения, основанного на принципах партнерства.

Наставляемый посредством взаимодействия с наставником, опираясь на его активную позицию, решает конкретные задачи: жизненные, личные, профессиональные. Он ориентируется на помощь и поддержку со стороны наставника, благодаря чему приобретает новый опыт, а также формирует и совершенствует навыки.

Наставник характеризуется наличием актуального опыта и знаний по решению тех или иных задач, в частности, направленных на достижение жизненных, личных, профессиональных результатов. Наставник желает и готов поделиться этим опытом с наставляемым. В зависимости от конкретной ситуации роли наставника и наставляемого могут меняться, переходя от учителя к ученику.

Наставническая пара «учитель – ученик» направлена на решение круга задач и проблем, в частности:

если в паре «учитель – ученик» в качестве наставляемого выступает ученик

- учебная успеваемость; – самоорганизация;
- дисциплина на уроке; – школьный буллинг;
- возрастные кризисы;
- психоэмоциональная атмосфера в классе и т. д.

если в паре «учитель – ученик» в качестве наставляемого выступает учитель

- доступность знаний;
- разный уровень подтасовки учеников; – обновление методов работы;
- неуважение со стороны учеников; – «разность поколений»;
- внеурочная нагрузка и т. д.

ПРАКТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

Изначально представим примерный алгоритм работы с данными ситуациями, который может найти применение в решении выделенных педагогических проблем.

Вам необходимо:

- а) ознакомиться с ситуацией;
- б) выявить ключевую проблему, ее спровоцировавшую;
- в) рассмотреть ситуацию с позиции ее основных участников;
- г) определить возможности наставничества в решении данной ситуации;
- д) уточнить модель наставничества, целесообразную для решения возникшей проблемы;
- е) спрогнозировать возможные эффекты, результаты позитивного разрешения ситуации с помощью наставничества.

Алгоритм решения ситуации

Позиция алгоритма	Содержание этапа
Ключевая проблема	
Ситуация с позиции ее основных участников	
Возможности решения ситуации с помощью наставничества	
Модель наставничества	
Возможные эффекты, результаты позитивного разрешения ситуации	

Ситуация 1. Даша, ученица 5-го «А» класса, обычно хорошо учится. В середине учебного года дисциплинированная ученица вдруг начинает получать плохие оценки. В разговоре с Марией Владимировной, классным руководителем, выясняется, что девочка устала, накапливает домашние задания за несколько дней, а затем пытается экстренно их выполнить. Организовать время как раньше уже не получается – домашних заданий к концу четверти стало больше.

Решение. Мария Владимировна после разговора с Дашей поддержала девочку. Совместно они стали планировать день ученицы, внедряя элементы тайм-менеджмента, в частности составляли почасовое расписание в формате чек-листов. Буквально за несколько недель успеваемость Даши заметно повысилась. Девочка успешно окончила четверть и отметила, что в эти недели выполняла домашние задания с большим удовольствием.

Ситуация 2. Георгий, ученик 9-го «Д» класса, на мероприятии по профориентации выглядел растерянно. Ученик сказал, что не может разобраться в себе и не понимает, в каких сферах чувствует себя уверенно. Светлана Васильевна, классный руководитель, отметила, что у Георгия низкая мотивация к выбору профессии и трудовой деятельности.

Решение. Светлана Васильевна решила не навязывать Георгию дополнительные занятия по профориентации, однако предложила школьнику поискать ресурсы в себе, обратить внимание на происходящее вокруг. Были проведены встречи, на первой из которых выяснилось, что Георгий посещал худо-жественную школу, но забросил ее, а также учился игре на гитаре несколько лет назад. Светлана Васильевна отметила, что делать выводы только на основании этих увлечений преждевременно, но была выдвинута гипотеза, что ученику предпочтительна сфера творческих профессий. На последующих встречах были рассмотрены некоторые профессии: перспективы, возможности, конкретные работодатели. Георгий заинтересовался дизайном интерьера. Совместно со Светланой Васильевной было решено развивать творческий потенциал ученика. Последние встречи были посвящены выявлению ресурсов и дальнейших перспектив развития. В результате Георгий возобновил обучение в художественной школе и определился с будущей профессией.

Ситуация 3. Мария Викторовна не первый год работает в школе. В последнее время учитель отмечает, что современные дети отличаются от предшествующих поколений и формат традиционного урока становится все менее эффективным. Существенные сложности у педагога возникли с 11-м «А» – большинство учеников не заинтересованы в предмете, регулярно не выполняют домашние задания, нарушают дисциплину.

Решение. Мария Викторовна приняла решение дополнить формат традиционного урока новыми практиками. Совместно со старшеклассниками Мария Викторовна организовала в социальной сети образовательное сообщество, в котором выкладывалась интересная и доступная информация по предмету, записывались познавательные видеоролики и организовывались проекты. Приглашение в группу получили наиболее заинтересованные в предмете ученики, в том числе из 11-го «А». Школьники помогли учителю оформить материалы, создать опросы и инфографику для группы. Детям насколько понравился новый формат, что они распространили информацию на личные страницы через «репосты». Постепенно в группу стали вступать и те школьники, которые изначально не были заинтересованы в предмете. Из виртуального пространства уважение к педагогу, сумевшему так интересно организовать обучение, перешло в реальную жизнь – школьники с удовольствием посещали уроки химии, мотивация учения повысилась, успеваемость пошла вверх.

«Роль наставника в становлении молодого педагога»

Форма наставничества «учитель – учитель»

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытными располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Актуальность

Молодые специалисты в начале профессионального развития, а также учителя, попавшие на новое место работы, нуждаются одновременно личностной и профессиональной поддержке. Наибольшие трудности вызывает психологическая адаптация, формирование собственной позиции и системы преподавания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом, родительским и ученическим сообществом. Именно в этот момент педагогам необходима максимальная поддержка, способная снизить риск смены молодым специалистом сферы деятельности.

Цели и задачи

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления учителя; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимулы ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- процент специалистов, уверенных в желании продолжать свою работу в качестве учителя на данном месте работы;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников

Наставник

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

- **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

- **Наставник-предметник** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Упражнение 6

Давайте сформируем требования к «НАСТАВНИКУ» молодых специалистов

Какие, на ваш взгляд, требования к «Наставнику» актуальны в школе Укажите их в правой пустой колонке (3 мин.):

1	Возраст	
2	Пол	
3	Образование	
4	Категория	
5	Стаж работы	
6	Статус	
7	Иное, что считаете нужным добавить	

Ведущий, внимательно выслушав выступления докладчиков, комментирует их, просит пояснить.

Ролевые модели внутри системы «учитель – учитель» могут быть разными в зависимости от ситуаций и потребностей самого наставляемого.

Наставничество может быть построено не только по отношению к молодым, начинающим специалистам, но и в направлении поддержки опытного педагога, который испытывает трудности в освоении новых образовательных, в том числе цифровых технологий. Чтобы помочь наставнику и наставляемому справиться с возникающими сложными ситуациями в профессиональной деятельности, предлагаем ряд ситуационных задач с решениями и для самостоятельного решения ряда задач.

Изначально представим примерный алгоритм работы с данными ситуациями, который может найти применение в решении выделенных педагогических проблем.

Вам необходимо:

- а) ознакомиться с ситуацией;
- б) выявить ключевую проблему, ее спровоцировавшую;

- в) рассмотреть ситуацию с позиции ее основных участников;
- г) определить возможности наставничества в решении данной ситуации;
- д) уточнить модель наставничества, целесообразную для решения возникшей проблемы;
- е) спрогнозировать возможные эффекты, результаты позитивного разрешения ситуации с помощью наставничества.

Алгоритм решения ситуации

Позиция алгоритма	Содержание этапа
Ключевая проблема	
Ситуация с позиции ее основных участников	
Возможности решения ситуации с помощью наставничества	
Модель наставничества	
Возможные эффекты, результаты позитивного разрешения ситуации	

Ситуация 1. В школу пришел новый учитель – мужчина, по характеру очень замкнутый, застенчивый, возрастной категории за тридцать. К выполнению профессиональных обязанностей относился очень формально, не стремился влиться в коллектив коллег и установить контакт со школьниками. Вскоре на него стали поступать жалобы от других педагогов по поводу нежелания взаимодействовать, работы «спустя рукава».

Решение:

Позиция алгоритма	Содержание этапа
Ключевая проблема	Трудности включения в коллектив нового педагога
Ситуация с позиции ее основных участников	Глазами педагога ситуация выглядит, возможно, как угрожающая, некомфортная, требующая поддержки. Глазами его коллег ситуация воспринимается как напрягающая, вызывающая недовольство учителей, трудности принятия нового некоммуникабельного специалиста Руководитель образовательной организации может прикрепить к новому учителю опытного педагога, проработавшего в школе много лет, показывающего высокие образовательные результаты
Возможности решения ситуации с помощью наставничества	Партнерское наставничество, Налаживание отношений в коллективе, профессиональная - удовлетворенность педагога и его коллег
Модель наставничества	
Возможные эффекты, результаты позитивного разрешения ситуации	

Ситуация 2. В качестве наставника молодому педагогу выделили педагога со стажем. Стажист, чувствуя конкуренцию, начинает создавать конфликтные ситуации. Он целенаправленно давит на молодого педагога, пытаясь, снизив его авторитет, повысить свой.

Решение. Здесь важно понимать, что педагог-стажист не только не содействует адаптации молодого учителя и не мотивирует его к профессиональному развитию, но и действует прямо противоположным образом, он демотивирует начинающего педагога, создавая условия для его эмоционального напряжения профессиональной беспомощности. Рекомендуется использовать модель коллективного наставничества, когда наставниками выступают различные учителя. Это позволит увидеть молодому специалисту разные подходы и виды педагогической поддержки и не создаст конфликт с опытным учителем. Также уместно использовать реверсивное наставничество, возможно молодой специалист окажет содействие опытному специалисту, расширяя его представления в области новых технологий, например цифровых ресурсов

Ситуация 3. В школу пришел молодой педагог в качестве учителя начальных классов. В наставники ему дали молодую учительницу со стажем около пяти лет. Девушка-наставник не смогла найти общий язык с молодым педагогом из-за личной неприязни.

Решение. В данной ситуации важно сменить наставника, либо создать условия, в которых оба педагога смогут найти общий язык, совместные интересы, профессиональные решения и ресурсы для решения проблем. Для этого в школе уместно провести мероприятия на сплочение коллектива (совместные праздники, другие неформальные мероприятия, педагогические советы и собрания, на которые применяются совместные формы работы).

Подведение итогов семинара-практикума

Большинство из нас на определенных этапах жизни окружали значимые для нас люди: учителя, тренеры, руководители. Эти люди повлияли на наш выбор ценностей, жизненные принципы, поступки. Они были для нас примерами, защитниками, советчиками и просто друзьями. Роль же Наставника гораздо важнее, потому что объединяет все эти функции.

Рефлексия

Участникам выдаются листки с изображением головы и облаками, в которые нужно вписать получены ли новые знания, что понравилось, что осталось без ответа и т. д. Облака должны быть все заполнены.

Синтез информации в кратких выражениях. Участникам собрания предлагается назвать все происходящее на семинаре одним словом. Все слова записываются. Затем предлагается составить название из двух слов, потом - используя целое предложение, которое раскрывает суть темы.

Решение:

1. Продолжить разработку нормативно-правовой базы в соответствии с требованиями по внедрению и реализации целевой модели наставничества.
2. Внедрять в учебно-воспитательный процесс наставничество как перспективную образовательную технологию, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки в педагогическом коллективе.
3. Изучать на заседаниях школьных методических объединений модели и инструменты наставничества.
4. Классным руководителям с целью повышения успеваемости и улучшения психоэмоционального фона в классном коллективе использовать форму наставничества «ученик-ученик».
5. Осуществлять взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности.