

Мосягина Ольга Эдуардовна
учитель математики высшей категории
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения
«Школа № 118 города Донецка»

НАСТАВНИЧЕСТВО: ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

ШМО УЧИТЕЛЕЙ МАТЕМАТИКИ, ФИЗИКИ И ИНФОРМАТИКИ



НАСТАВНИЧЕСТВО СЕГОДНЯ — И ПОПУЛЯРНЫЙ ТРЕНД, И
ОСОЗНАННАЯ НЕОБХОДИМОСТЬ

КАЖДЫЙ ИЗ НАС НЕОДНОКРАТНО ЗАДУМЫВАЛСЯ НАД ВОПРОСАМИ:



Что необходимо сделать мне, как учителю-предметнику, чтобы качество знаний моих обучающихся стало выше?



Использую ли я, наиболее эффективные формы и методы обучения?



Приводит ли это к повышению качества знаний обучающихся?



НАСТАВНИЧЕСТВО ЯВЛЯЕТСЯ КАДРОВОЙ ТЕХНОЛОГИЕЙ, КОТОРАЯ ПОЗВОЛЯЕТ ОСУЩЕСТВИТЬ НЕПРЕРЫВНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГОВ

Потребность в наставничестве встает сегодня особо остро, так как стремительные изменения в системе образования, метаморфозы в организационных процессах и образовательной среде требуют от педагога моментальной реакции

Наставничество позволяет органически соединить профессиональное развитие, его персонификацию и в то же время гарантирует комплексный подход к каждому работнику образования



КАК НАУЧИТЬ ЧЕМУ-ЛИБО ВЗРОСЛОГО ЧЕЛОВЕКА, КАК ПЕРЕДАТЬ ЕМУ ЗНАНИЯ?



Обучение нового сотрудника может происходить спонтанно (если он, например, наблюдает за работой своего коллеги) или намеренно (если он записывается на курсы и получает новые знания). Приобретая опыт, работник сознательно или бессознательно рефлексировать, делает выводы, а при выполнении нового задания планирует и выполняет уже другие действия. Это, в свою очередь, приводит к получению нового опыта, и цикл возобновляется

УЧИТЕЛЯ ШМО МАТЕМАТИКИ, ФИЗИКИ И ИНФОРМАТИКИ В СВОЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИСПОЛЬЗУЕТ РАЗЛИЧНЫЕ МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Традиционная модель наставничества (или наставничество «один на один»)

2. Краткосрочное или целеполагающее наставничество

3. Скоростное наставничество

4. Флэш-наставничество

5. Виртуальное наставничество

6. Реверсивное наставничество

7. Саморегулируемое наставничество

ТРАДИЦИОННАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА (ИЛИ НАСТАВНИЧЕСТВО «ОДИН НА ОДИН»)



Традиционная модель наставничества (или наставничество «один на один») — это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени (3–6–9–12 месяцев)

КРАТКОСРОЧНОЕ ИЛИ ЦЕЛЕПОЛАГАЮЩЕЕ НАСТАВНИЧЕСТВО



Краткосрочное или целеполагающее наставничество (от англ. Short-Term or Goal-Oriented Mentoring). Наставник и подопечный встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты

СКОРОСТНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО



Скоростное наставничество (от англ. Speed Mentoring) — это однократные встречи сотрудников с наставником более высокого уровня с целью построения взаимоотношений с другими людьми, объединенными общими проблемами и интересам

ФЛЭШ-НАСТАВНИЧЕСТВО



Флэш-наставничество (от англ. Flash Mentoring) — это новая концепция наставничества. Педагоги, желающие выступить в роли наставника, должны участвовать в короткой, не более часа, встрече с потенциальными подопечными, в ходе которой наставники могут поделиться своим жизненным опытом по построению карьеры и дать некоторые рекомендации

ВИРТУАЛЬНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО



Виртуальное наставничество (от англ. Virtual Mentoring) предполагает использование информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, развития и оценки талантов, онлайн-сервисы социальных сетей и сообществ практиков в системе развития учителя

РЕВЕРСИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО



Реверсивное наставничество (от англ. Reverse Mentoring), подобно традиционному наставничеству, предполагает взаимодействие между двумя сотрудниками. При этом опытный, высококвалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту или позиции, становится подопечным младшего по этим параметрам сотрудника, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий и т. д.

САМОРЕГУЛИРУЕМОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО



Саморегулируемое наставничество — (от англ. Self-Directed Mentoring) подразумевает совершенно иной подход. Основное отличие данной модели от традиционной состоит в том, что ни наставники, ни их подопечные не подбираются специально, а опытные сотрудники добровольно выдвигают себя в список наставников

НАСТАВНИК —
ЭТО СЕКРЕТНОЕ
«ОРУЖИЕ»
САМЫХ
УСПЕШНЫХ
ЛЮДЕЙ ПЛАНЕТЫ



НАСТАВНИЧЕСТВО СПОСОБСТВУЕТ:



Повышению качества подготовки и квалификации сотрудников

Развитию профессиональных компетенций педагога

Передаче ценного педагогического опыта

Освоению практических и теоретических основ педагогической деятельности

Получению обратной связи от наставников, стимулирующей активную деятельность

Своевременному анализу собственных сильных и слабых сторон в безопасной ситуации

НАСТАВНИЧЕСТВО СПОСОБСТВУЕТ:



Получению своевременной помощи на этапе интеграции в коллектив

Повышению самоуважения, уверенности в себе и позитивному отношению к своей деятельности

Освоению современных образовательных технологий и внедрению в образовательный процесс

Развитию способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на педагога трудовые функции

Снижению риска профессионального выгорания наиболее опытных педагогов — носителей знаний и навыков

Укреплению профессионального сотрудничества всех членов коллектив



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!