

«В гостях у педагога наставника»

Мастер-класс

«Флеш-наставничество»



Подготовила: методист Подхалюзина О.Е.

2023 г.
П.Добринка

Флеш - наставничество как модель сопровождения педагога.

Все педагоги нуждаются в наставнике. Педагог - психолог - в наставнике-психологе, педагог-организатор – в наставнике- организаторе, начинающий воспитатель – в наставнике стажисте. Найти высококвалифицированного специалиста-наставника, универсала, затруднительно.

В работе с воспитателями и воспитателями - стажистами мы отработали технологию «флеш-наставничества». И с прошлого года апробируем флеш-наставничество в работе воспитателей.

В современном обществе наставничество рассматривается как стратегически значимый элемент системы развития педагогического коллектива, выдвигая на первый план задачи формирования уникальных знаний, навыков и компетенций педагогов, развития их потенциала, формирования поведенческих моделей, соответствующих целям развития образовательной организации, повышения вовлеченности и инновационной активности педагогов. Неудивительно, что наставничество стало рассматриваться как ключевая стратегия в управлении педагогическими коллективами. Вследствие этого изменились сами модели наставничества.

Неопытный специалист в любой организации с одной стороны – это обновление педагогического коллектива, с другой стороны – это большая управленческая проблема. Почему проблема? С одной стороны –специалист попадает в ситуацию многозначности, с другой стороны – управленец тоже попадает в ситуацию многозадачности в работе со специалистом.

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). Обычно проводится отбор наставника и его подопечного по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

По нашему мнению в современных условиях один наставник решить обозначенную проблему в полном объеме не сможет в виду дефицита ресурсов (время, место, организация доступа к информации и т.д.).

Поэтому мы решили организовать наставничество исходя из потребностей специалиста и требований организации, которые она предъявляет к современному педагогу. В соответствии с этим в индивидуальной беседе и по результатам анкеты (август-сентябрь) мы определили зоны роста специалистов. И на основе полученных данных нами была разработана модель флэш-наставничества.

Флэш-наставничество (Flash Mentoring) - это новая концепция наставничества. Суть состоит в следующем: сотрудники, 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. После этой встречи ее участники решают, хотели бы они продолжить отношения наставничества или нет. Наставники и подопечные подбираются практически без критериев, причем последние могут запросить резюме нескольких наставников, чтобы сопоставить их качества и возможности. После того как подопечному назначается наставник, они могут после первой личной встречи принять решение о прекращении отношений. Если обе стороны видят перспективу сотрудничества, они приступают к реализации программы наставничества

Флэш-наставничество имеет множество модификаций.

Стандартная сессия флэш-наставничества предполагает одноразовую встречу, лично или с помощью дистанционных технологий, между более опытным (наставник) и менее опытным сотрудником (подопечный), которая может продолжаться от нескольких минут до нескольких часов.

Последовательное флэш-наставничество: подопечный работает с двумя и более наставниками, с каждым из которых он имеет серию одноразовых встреч, например еженедельно в течение месяца.

Скоростное наставничество - это разновидность последовательного флэш-наставничества, когда наставники и их подопечные встречаются лишь на несколько минут, а затем, сразу же после этого, переходят к другому наставнику/подопечному и т.д.

Специалист приобретает универсальное умение: он начинает осознавать свои проблемы (профессиональные потребности, дефициты) и понимать к кому именно надо обратиться – он обучается в случае затруднений **просить помощь**. Особенно важным нам видится, что специалист не только осознает свои затруднения и тут же их решает, но и малейший успех становится заметным и фиксированным, потому что, как правило, между наставниками и подопечным устанавливаются тесные личные отношения, которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к молодому коллеге,

создавая комфортную обстановку для его развития. Наставник может оперативно реагировать на отклонения в ходе подготовки, поощрять достижения. (н-р: к\т план разработан без замечаний, заполнение эл. журнала, участие в мероприятиях, организация род. собрания, выхода учащихся куда-либо, проведенный урок), таким образом формируется положительный имидж, и мотивация на успешную профессиональную деятельность.

Итак, мы обозначили плюсы данной модели наставничества для управленца и для молодого специалиста.

Флеш-наставничество обеспечивает своевременную, оперативную квалифицированную помощь наставляемому. Это точечное развитие профессиональных компетенций молодых специалистов.

Мастер-класс «Флэш-наставничество»

Цель: познакомиться с понятием и процессом наставничества, замотивировать педагогов на активное включение в процесс работы и участие в нем.

Задачи:

1. Расширить представление о наставнике;
2. Познакомиться с формами взаимодействия наставников;
3. Создать эмоциональный контакт для активного взаимодействия.

Оборудование: ручки (маркеры), таблички (формы наставничества,) на столы и на мольберты, магниты, 6 стульев, 3 стола, макеты человека 3 шт., шарфы – 3 шт., «Говорящая палочка», следы «Профессиональные качества наставника».

(1) Добрый день, уважаемые коллеги! Я рада Вас приветствовать на своем мастер-классе «Флеш - наставничество». Почему флеш? вы можете спросить у меня. Потому что мы сегодня проводим встречу между более опытным (наставником) и менее опытным сотрудником (подопечным) по накоплению ценнейшего опыта по внедрению наставничества.

Все присутствующие здесь оказались совершенно не случайно. Каждый из вас готов возложить на себя почетное имя – наставник.

(2) В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных. В конце 2018 года был утвержден национальный проект «Образование» и именно наставничество играет одну из ведущих ролей в его реализации. Государство ставит задачу, что не менее 70% обучающихся и педагогических работников общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества.

(3) Президент РФ В. Путин официально объявил, что 2023 год в стране стал Годом педагога и наставника. Был подписан соответствующий указ. В документе сообщается, что Год педагога и наставника утвержден «в целях признания особого статуса педагогических работников, в том числе осуществляющих наставническую деятельность».

(4) Основными формами наставничества являются: ученик-ученик, учитель-ученик, учитель-учитель, работодатель-ученик и др.

(ЩЕЛЧОК) На моем мастер-классе присутствуют три модели наставничества, которые более чаще встречаются в ДОО: педагог-молодой педагог, старший воспитатель – молодой педагог, руководитель ОО – педагог. Предлагаю выйти участникам фокус-группы ко мне, согласно представленным формам наставничества.

Выходят участники фокус-группы.

Итак, вы готовы начать нашу встречу?

(5) 1. Отлично, тогда давайте начнем со **знакомства**: назовите ваше имя, отчество и должность.

(6) Цель нашего мастер-класса – познакомиться с понятием и процессом наставничества, замотивировать Вас (педагогов) на активное включение в процесс работы и участие в нем.

Задача нашего мастер-класса: расширить представление о наставнике; познакомиться с формами взаимодействия наставников и создать эмоциональный контакт для активного взаимодействия.

У каждого из вас свой род деятельности, каждый занимается своим делом. У каждого конечно же есть навыки, умения и опыт в какой либо деятельности, в профессии, в быту. Я предлагаю сейчас более подробно об этом узнать.

(7) Для этого мы проведем небольшое **упражнение**, которое называется **«Поменяйтесь местами»**. Например, я буду говорить: поменяйтесь местами те, кто умеют плавать. Упражнение выполняет тот, кто умеет плавать, вы встаете и меняетесь местами.

А теперь поменяйтесь местами те, кто умеет рисовать.

Поменяйтесь местами те, кто поет.

Поменяйтесь местами те, кто умеет играть в шахматы.

А теперь поменяйтесь местами те, у кого есть опыт в передаче своих знаний и умений другому человеку.

Отлично! Какой вывод мы можем сделать из этого упражнения? (все мы имеем, что то общее; все мы можем чему-то научить друг друга).

Да, это упражнение подтверждает, что люди, которые здесь собрались, многое умеют и многое знают и, конечно, из них выйдут прекрасные наставники.

Думаю, что вы согласитесь со мной, что так как вы являетесь потенциальными наставниками, то вы должны знать и понимать ряд вещей. И в первую очередь четко знать: кто же такой наставник?

(8) Сейчас я вам предлагаю поиграть в игру **«Говорящая палочка»**. Каждому из вас предстоит сейчас в нашу говорящую палочку сказать одно слово, которое у него ассоциируется с наставником.

(профессионализм, поддержка, помощь, творчество, общительность, терпение)

Молодцы! Я вижу, что вы понимаете, кто такой наставник.

(9) А теперь я прошу вас пройти на рабочие места согласно вашей модели (форме) наставничества. Перед вами лежат макеты человека. Сейчас нам предстоит нарисовать наставника. Создавать образ мы начнем с его верхней части, то есть с головы. Но в начале в каждой паре, пожалуйста, распределите роли: один должен быть – наставником, другой – наставляемым. Подумайте. Готовы? Итак, задача наставляемого – с закрытыми глазами нарисовать лицо, а задача наставника – оказать помощь в осуществлении данной деятельности. Возьмите, пожалуйста, шарфы и завяжите глаза. Начинаем работу.

(10) А пока наша фокус-группа работает, поговорим о флеш-наставничестве.

Итак, флеш-наставничество – это наставничество через одноразовые встречи или обсуждения. Данная модель является новой концепцией наставничества, суть состоит в следующем. Сотрудники, желающие выступить в роли наставника, должны участвовать в короткой, не более часа, встрече с потенциальными подопечными. Стандартная сессия флэш-наставничества предполагает одноразовую встречу, лично или с помощью телекоммуникационных технологий, между более опытным (наставник) и менее опытным сотрудником (подопечный), которая может продолжаться от нескольких минут до нескольких часов. В ходе встречи наставники могут поделиться своим жизненным опытом по построению карьеры и дать некоторые рекомендации.

(11) Итак, участники фокус-группы, вы готовы? Хорошо! Разместите, пожалуйста, ваши портреты на мольберты согласно модели.

А теперь, скажите, с какими трудностями вы столкнулись при выполнении данного задания? Были ли у вас трудности?

(некомфортно работать с закрытыми глазами, нужно наладить контакт с обучающим, объяснить)

А что было проще: быть наставляемым или быть наставником? *(хорошо, все роли понравились)*.

Сейчас мы с вами продолжим заполнять образ нашего наставника. Возьмите обратно ваши работы и, пожалуйста, внутри силуэта пропишите **личностные качества наставника**. Я напоминаю, личностные качества – это врожденные качества человека. Например, это доброта, честность, искренность.

Вешаем на мольберты ваши модели и остаемся возле них. Сейчас мы будем представлять личностные качества вашего наставника.

Представьте, пожалуйста, личностные качества своего наставника.

Замечательно, у каждого из вас получились прекрасные наставники и замечательные личностные качества, которыми обладает ваш наставник.

Я попрошу вас сейчас занять ваши рабочие места. Мне хочется отметить, что зачастую путь к наставничеству может быть затруднен.

(12) Для того, чтобы облегчить путь к наставничеству нужно пройти по дорожке профессиональных качеств. Я предлагаю сейчас вам выбрать профессиональные качества и проложить свой путь к нашей модели идеального наставника. Прошу вас всех подойти к одному столу.

Начинаем выкладывать свои дорожки до своей модели.

Расскажите про профессиональные качества вашего наставника.

А теперь скажите мне: какой вывод вы можете сделать? Каким должен быть наставник?

А сейчас, в конце мастер-класса я вам предлагаю сказать по одному слову, которое у вас ассоциируется с наставником. («Кто такой наставник?»).

Замечательно, я услышала ваши правильные ответы. Спасибо, что посетили мой мастер-класс. Надеюсь то, что мы сегодня с вами выполняли, вам пригодится в вашей дальнейшей профессиональной деятельности.

(13) А закончит свой мастер-класс мне бы хотелось словами «Наставник, люби своего подопечного наравне с его родителями: родителей ему дала природа, подопечного же люби по доброй воле, и за это тебе он будет вдвойне благодарен».

(14) Всем большое спасибо за активную работу и желаю каждому из вас успехов в роли наставника.