

Принята педагогическим советом
муниципального общеобразовательного
учреждения «Школа № 8 им. А.С.
Пушкина г. Черемхово»
18 января 2021 года

Директор муниципального
образовательного учреждения
«Школа № 8 им. А.С. Пушкина
г. Черемхово»
В.А. Баркатов



Модель флеш-наставничества
МОУ Школа № 8 г. Черемхово

г. Черемхово , 2021 г.

Флеш-наставничество как модель сопровождения молодого педагога на этапе вхождения в профессию

В МОУ Школа №8 г. Черемхово появились молодые специалисты: в социально-психологической службе – психолог; а также педагог-организатор, начинающий классный руководитель, руководитель внеурочной деятельности. Все молодые педагоги нуждаются в наставнике. Педагог-психолог – в наставнике-психологе, педагог-организатор – в наставнике-организаторе, начинающий классный руководитель – в наставнике-классном руководителе. Найти высококвалифицированного специалиста-наставника, универсала, затруднительно.

В работе с молодыми учителями начальных классов и учителями-предметниками мы отработали технологию «флеш-наставничества». И с прошлого года апробируем флеш-наставничество в работе по психолого-педагогическому сопровождению, по организации профилактической и внеурочной деятельности.

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.

Молодой специалист в любой организации с одной стороны – это обновление педагогического коллектива, с другой стороны – это большая управленческая проблема. Почему проблема? С одной стороны – молодой специалист попадает в ситуацию многозначности, с другой стороны – управленец тоже попадает в ситуацию многозадачности в работе с молодым 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 молодого 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 молодых специалистов. И на основе полученных данных нами была разработана модель флэш-наставничества.

Флэш-наставничество (Flash Mentoring) - это новая концепция наставничества, описанная в обзоре независимого агентства по управлению персоналом при Правительстве США. 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.

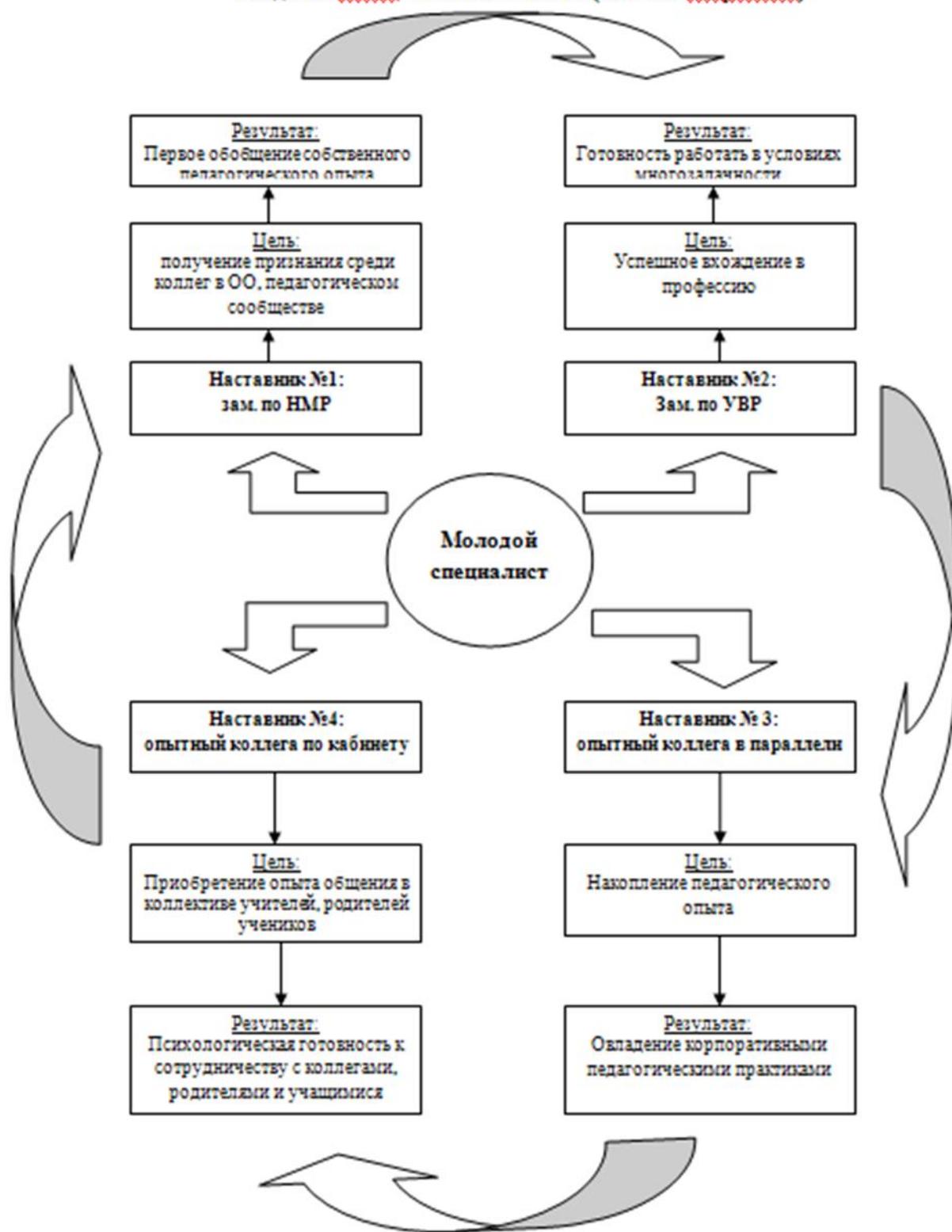
Стандартная сессия флэш-наставничества предполагает одноразовую встречу, лично или с помощью дистанционных технологий, между более опытным (наставник) и менее опытным сотрудником (подопечный), которая может продолжаться от нескольких минут до нескольких часов.

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.

Групповое флэш-наставничество: наставник работает в паре с небольшой группой подопечных. Эта техника может быть реализована как групповое скоростное наставничество. Модель наставничества МОУ Школа №8 г. Черемхово

МОУ Школа № 8 г. Черемхово
Модель: Флеш - наставничество (по И.А. Эсауловой)



Результатом первого этапа работы с педагогом явился план профессиональной карьеры.

Данная модель помогает нам оперативно видеть проблемы и быстро приступать к их решению. Как? мы глобальную проблему молодого

специалиста «Как с наименьшими затратами и потерями» войти в профессию, разбиваем на «части» и конкретизируем помощь молодому специалисту, т.е. модель флеш-наставничества помогает операционализировать процесс адаптации молодого специалиста. Работать с конкретными затруднениями легче и продуктивнее. Данная модель для управленца эффективна. Что дает эта модель молодому специалисту?

Молодой 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 молодой 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.