



Коуч-наставничество как инновационная модель сопровождения молодого специалиста в школе

Солтыс Александра Ивановна

учитель русского языка и литературы

Высшая квалификационная категория

Стаж работы - 29 лет

Зайцева Екатерина Андреевна

студентка V курса СевГУ

« Педагогическое образование с

двумя профилями подготовки

(русский язык и литература)»

ЧУ ООШ « Мои Горизонты»

Опорная площадка- ГБОУ « Инженерная школа»

Коуч-наставничество как инновационная модель сопровождения молодого специалиста в школе

ПЛАНИРУЕМЫЕ результаты:

- адаптация молодого педагога в учреждении;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

Запрос/затруднения наставляемого:

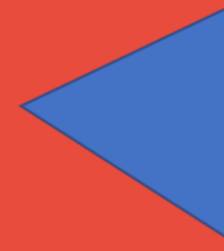
- оказание методической и психологической помощи в преодолении трудностей профессиональной деятельности;
- приобретение профессиональных навыков (организационных, коммуникативных) и закрепление в профессии.

Практика была представлена:

на МО гуманитарного цикла 12.12.2023,

на педсовете 10.01.2024г.

Что такое коуч -наставничество?



«Коучинг не учит, а помогает учиться – это его принципиальная сущность»

Тимоти Голви

Коуч-наставничество - это часть процесса наставничества, а следовательно - это процесс использования различных мероприятий, мотивирующих к профессиональному развитию молодого специалиста.

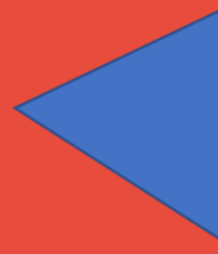
Коучинг (от англ. coaching - тренировать) - это профессиональная помощь человеку в определении его личных целей и их достижения.

Наставник обычно учит своим примером, как правило это сотрудник с большим опытом работы. И обучение происходит по принципу: делай, как я!

Принцип работы **коуча**: делай правильно! Причем “правильность” зависит и от ситуации, и от окружающих факторов, и от самого молодого специалиста. И задача коуча заключается в том, чтобы молодой специалист обнаружил правильное в данной ситуации действие и взял на себя обязательство его совершить.

Поэтому в своей работе я соединила принципы работы наставника и коуча.

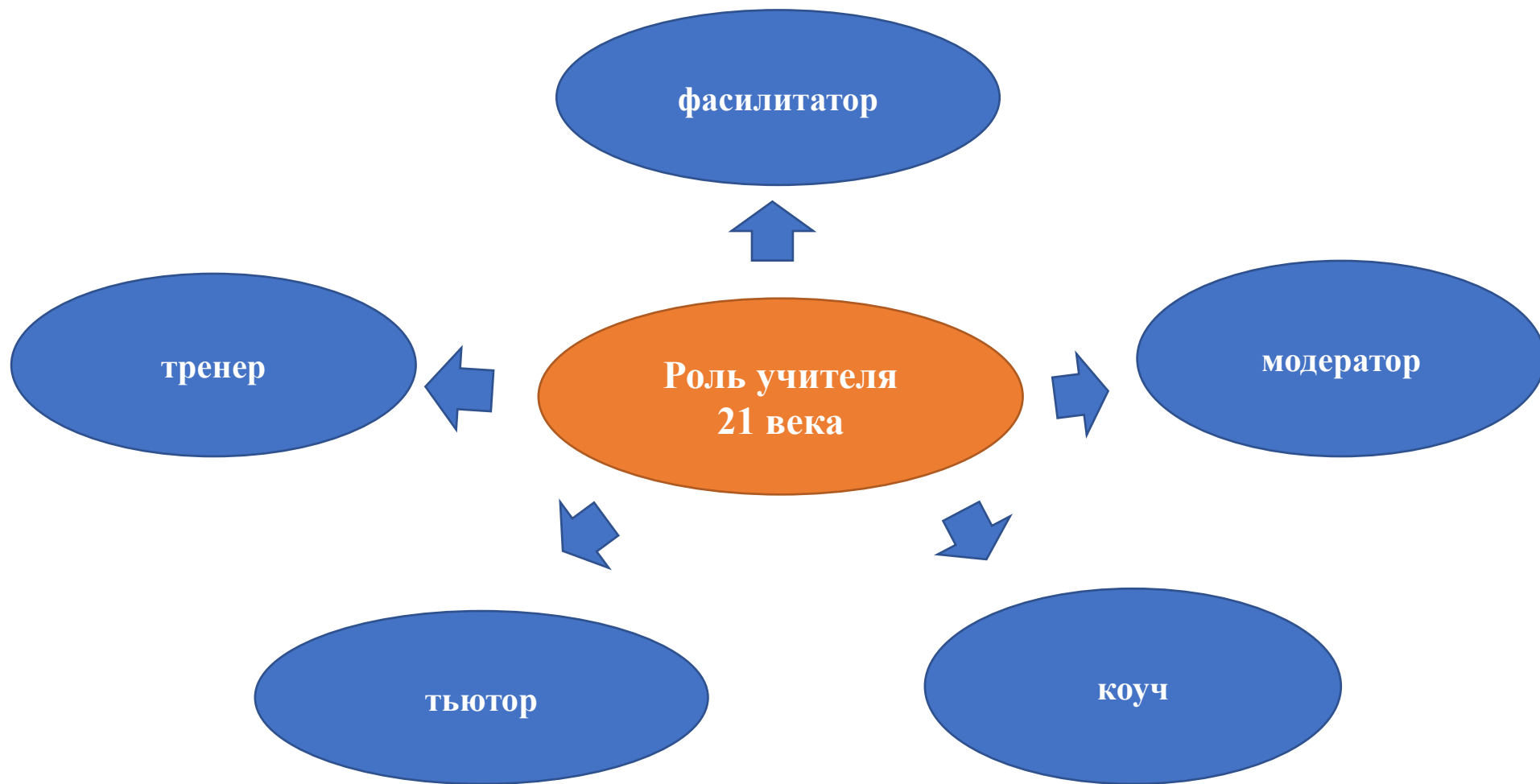
Почему коуч- наставничество ?



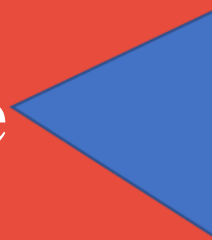
- **Повышает эффективность.**
Коучинг выявляет и развивает потенциал и лучшие качества молодого специалиста;
- **Ускоряет обучение.**
Коучинг развивает молодого специалиста на рабочем месте, на реальных задачах и вызовах.
- **Улучшает взаимодействие.**
Коучинг – это диалог, мотивирующий понимание ценности человека и его уважения.
- **Способствует проявлению креативности.**
Коучинг и создаваемая им атмосфера способствует росту творческого потенциала молодого специалиста и наставника.
- **Способствует достижению цели.**
В условиях изменений это самый эффективный способ достижения цели.



Почему коуч-наставничество ?



Пять принципов коучинга в наставничестве



- **Первый** принцип коучинга - это **равноправие, партнерство**. Именно партнерство создает благодатную почву для сотрудничества педагогов. Коучинг не ставит своей задачей учить чему-нибудь и наставлять.
- **Второй** принцип - **вера в учителя**, его способности и возможности. Потенциал человека огромен, нужно лишь раскрыть его.
- **Третий** принцип - **отсутствие экспертной оценки**. Коуч –наставник не предлагает молодому специалисту готовых ответов и решений, он должен «дойти» до них сам. Когда человек принимает решение самостоятельно, он берет на себя ответственность за его выполнение и последствия. Коуч не должен давать советов, подход «если бы я был на Вашем месте, то...» в данном случае неприменим, он может лишь подталкивать педагога к очевидному, направлять его.
- **Четвертый** принцип - **единства и взаимосвязи**. Все сферы жизни человека взаимосвязаны. Если положительные изменения коснутся одной сферы педагога, это непременно отразится на другой.
- **Пятый** основной принцип — принцип **мониторинга**. Коуча - наставника в первую очередь интересует настоящее и будущее молодого специалиста, внимание сосредоточено на поставленных целях.

Коучинг не учит, а помогает учиться

Алгоритм внедрения практики

I этап – **диагностический этап** (сентябрь 2023г. – октябрь 2024г.).

знакомство и диагностика особенностей адаптации к работе и профессиональных затруднений молодого педагога для составления плана работы ;

II этап – **основной этап** (октябрь 2023г. – март 2024г.).

основные мероприятия согласно плана профессионального развития молодого специалиста.

III этап – **контрольно-оценочный этап** (апрель - май 2024г.).

анализ наставнической деятельности и диагностика готовности молодого педагога к дальнейшему профессиональному развитию.

НЕДЕЛЯ
знакомства
с молодым специалистом



1. Знакомство с МО Гуманитарного цикла.
2. Где что находится, кто за что отвечает .
3. Должностные обязанности .
4. Требования ФГОС Ведение школьной документации и нормоконтроль
5. Самообразование .
6. Электронный дневник .
7. Рабочая программа .
8. План воспитательной работы .
9. Санпин.
10. Программы внеурочной деятельности.

[illegible]

-



Рекомендации по использованию практики:

- Проявляйте искренний интерес к молодому специалисту;
- Слушайте глазами и сердцем, «метод глубинного слушания»;
- Задавайте развивающие вопросы и давайте обратную связь, (метод «развивающие вопросы»);
- Верьте в потенциал наставляемого (метод «колесо баланса»);
- Раскрывайте сильные стороны наставляемого ;
- Развивайте, мотивируйте, наделяйте ответственностью (*вовлекайте молодого специалиста в решение проблем, вырабатывайте совместные решения*),метод(*мозговой штурм,коуч-сессии*).

Вдохновляйте, мотивируйте, помогайте своему наставляемому услышать свой голос!

Наставник мечтает, чтобы его подопечный превзошел его и стал для него учителем



Правила работы наставника и подопечного:

Обсуждать преимущественно рабочие вопросы;
Взаимодействие наставника и подопечного в основном касаются работы.;
Допустимо говорить и о личной жизни, но это зависит от желания самих участников;
Соблюдать расписание встреч и уважать время друг друга;
Ментор и подопечный должны выстроить комфортное для обоих расписание встреч и придерживаться его;
Не стоит предъявлять требований ко времени, которые неудобны второй стороне;
Соблюдать конфиденциальность;
Участники работы не должны использовать информацию, которую получили на встречах, без согласия друг друга;
Не использовать имя и авторитет наставника без его согласия;
Такие действия необходимо заранее согласовать с ментором;
Не ограничивать свободу наставляемого;
Ментор сопровождает подопечного в достижении целей, но при этом дает ему возможность решать рабочие задачи самостоятельно.



Гайд от наставника

Как стать эффективным наставником



Книги и фильмы для наставника:

Фильмы :

Доживем до понедельника (1968)
Ключ без права передачи (1976)
Лекарь
Ученик Авиценны(2013)
Легенда №17 (2013)
Стажер (2015)

Книги:

“Искусство объяснять” Ли Лефевр
“Мечтать не вредно” Барбара Шер
“Это норм!” Елена Резанова



Содержание

Целевая аудитория: наставники.
Наставничество, задачи наставника,
С чего начать работу с молодым специалистом?
Коуч-наставничество.
Почему коуч-наставничество?
Методы коуч-наставничества: “трансформирующие вопросы”, “колесо баланса”.
Как завершать работу с подопечным?
Пять ошибок в наставничестве.
Правила работы наставника и подопечного.
Рекомендуемые фильмы и книги для наставника.

