

МЕНТОРИНГ В ШКОЛЕ

Менторинг - заключается в оказании помощи, консультировании и направлении сотрудников, коллег, испытывающих трудности в работе. Менторинг - это совместное обучение, в котором коллеги помогают друг другу в личном и профессиональном росте через коучинг⁴, моделирование, консультирование, обмен знаниями и оказание эмоциональной поддержки.

Ментор является тем человеком, который развивается вместе со своим подопечным и которого подопечный признает способным обеспечить ему(ей) личностный рост.

Подопечный – это тот человек, которому оказывает поддержку ментор.

Отношения между ментором и его подопечным строятся на доверии и поэтому требуют конфиденциальности. Ментор должен быть более опытным специалистом, чем его подопечный, но это не всегда требуется. Самое главное, что ментор не занимает позицию того человека, который контролирует своего подопечного и он не несет ответственность за его (ее) профессиональное поведение, за что должен отвечать завуч школы.

Менторы:

- проявляют лидерство;
- обращают внимание на взаимоотношения и развивают их;
- оказывают поддержку;
- согласовывают программу встреч с подопечным;
- вносят свой вклад в профессиональное развитие коллег;
- хорошие слушатели;
- имеют сопереживание, а не сочувствие;
- должны быть творческими;
- не должны подавлять, а наоборот, закрепить самооценку подопечного;
- предлагают альтернативные решения;
- дают конструктивную обратную связь;
- распознают сильные и слабые стороны подопечного;
- гибкие и информированные; оказывают поддержку в работе;
- не принимают решения за подопечного;
- не развивают зависимость подопечного;
- являются примером для подопечного...

Конкретные области развития, которым может овладеть подопечный при поддержке ментора:

- Обучение техническим навыкам и знаниям
- Обучение специальности
- Обучение организационной культуре
- Подготовка к будущей работе/продвижению

⁴ **Коучинг** (англ. coaching) — метод консалтинга и тренинга, в процессе которого человек, называемый «коуч», помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели.

Положительные стороны менторства

Для ментора	Для подопечного
Удовлетворенность своей работой, видя, как подопечный развивается.	Повышенное признание со стороны коллег.
Удовлетворенность успехом подопечного.	Повышенная уверенность в себе и мотивация.
Обмен знаниями и передовой практикой.	Профессиональное развитие.
Возможность размышлять и анализировать свой опыт работы.	Побуждение к размышлению о своей работе.
Развитие профессиональных отношений.	Помощь в решении проблем.
Признание коллег.	Развитие поддерживающих отношений.

Менторство через наблюдение уроков

Ключевой частью процесса менторинга является наблюдение уроков; хотя не всегда менторство требует наблюдения уроков. Наблюдение во время менторства не следует путать с наблюдением урока, проводимое администрацией для оценки деятельности педагога. Однако и в тех или иных случаях могут быть использованы одни и те же инструменты.

Подопечный наблюдает урок ментора

Ментор и подопечный обсуждают, что может быть полезным для наблюдения работы подопечного. Они должны согласовать, на что будет обращено внимание во время наблюдения урока: содержание урока, методика обучения, демонстрация процедур, управление поведением класса и т.д. После наблюдения урока, ментор и подопечный обсуждают и анализируют урок. Обсуждение должно акцентироваться на конкретных наблюдаемых стратегиях и на любых данных, собранных подопечным.

Ментор наблюдает урок подопечного

Примеры вопросов, задаваемые ментором до наблюдения уроков:

- Когда Вы хотите, чтобы я посетил Ваш урок? Дата и время.
- Какие стратегии и за какой Вашей деятельностью на уроке Вы хотели бы, чтобы я пронаблюдал?
- Что в поведении учащихся необходимо пронаблюдать?
- Есть ли у вас какие-либо дополнительные требования/желания перед наблюдением урока?

Наблюдение: Проводите наблюдение за целым уроком.

Встреча сторон после наблюдения урока: Ментор и подопечный обсуждают результаты наблюдения урока. Во время обсуждения необходимо сосредоточиться на конкретных наблюдаемых параметрах и любых данных, собранных ментором.

Примеры вопросов, задаваемые ментором после наблюдения урока:

1. Как Вы считаете, какие аспекты урока прошли успешно?
2. Чем Вы можете подтвердить это?
3. Как Вы справляетесь с дисциплиной в классе?

4. Что Вы считаете было особенно эффективным или неэффективным на уроке?
5. Какие идеи управления классом Вы могли бы использовать на своем уроке?
6. Почему Вы считаете, что эти идеи могут сработать? Какой другой способ Вы могли бы использовать?
7. Как учащиеся были вовлечены на уроке?
8. Как Вы думаете, почему это произошло?
9. Как Вы думаете, Вы бы сделали что-либо по-другому, чтобы стимулировать более активное участие учащихся?
10. Что могло бы произойти в вашем классе, если бы ...?
11. Какие варианты Вы могли бы рассмотреть, когда ...?
12. Удалось ли достичь поставленной цели?
13. Чем можно подтвердить эти достижения?
14. Какие предложения по совершенствованию урока Вы бы предложили?
15. Как Вы думаете, над чем еще нужно продолжать работать по методике обучения?
16. Какие ресурсы Вы можете использовать, чтобы улучшить свое преподавание?

Это не исчерпывающий список вопросов, он может быть расширен, если в этом есть потребность.

Вопросы подопечного для размышления

Общие рефлексивные вопросы:

После проведения урока, подопечный может оценить свою работу самостоятельно, ответив на следующие вопросы:

1. Мои ощущения во время преподавания?
2. Сделал/а ли я что-то по-другому, что обычно я делаю на уроке?
3. Чему я хотел/а научить учащихся? Достиг/ла ли я поставленной цели?
4. Какие учебные ресурсы были использованы на уроке? Насколько они были эффективны?
5. Какие методы группировки учащихся были использованы на уроке?
6. Был ли мой урок ориентированным на учителя или на ученика?
7. Как я реагировала/отвечала на потребности учащихся с различными способностями?
8. Какое взаимодействие между мной и учениками происходило на уроке?
9. Что было самое лучшее на моем уроке?
10. Какие этапы урока были наименее успешными?
11. Провел/а бы я этот урок по-другому, если бы снова пришлось проводить его?
12. Принимали ли ученики активное участие на уроке?
13. Чему ученики действительно научились на уроке?

Техники предоставления и получения обратной связи

При предоставлении обратной связи по работе подопечного очень важно помнить, что роль ментора заключается не в том, чтобы судить или оценивать его (ее) подход в обучении или стиль его преподавания, и конечно же не стоит ментору демонстрировать все свои знания о преподавании предмета. Цель заключается в том, чтобы поделиться стратегиями и перспективами, которые помогут учителю разработать план по улучшению его педагогической деятельности.

При предоставлении обратной связи ментор...
<u>Сосредоточьтесь на поведении, а не на личности подопечного.</u>
Опишите то, что Вы видите, слышите и все, что говорит или делает учитель? Помните: Вы даете обратную связь о его работе, а не о человеке.
<u>Будьте конкретным.</u>
Выделите конкретный комментарий или поведение подопечного и опишите, как это повлияло на вас. Подкрепите свои комментарии с конкретными фактами, происходящими на уроке учителя. По возможности предлагайте конкретные стратегии для решения конкретных проблем.
<u>Будьте позитивными, конструктивными и честными!</u>
Всегда начинайте с положительных комментариев. Однако старайтесь избегать неискренней похвалы. Продолжайте давать конструктивные комментарии с вашими идеями об улучшении практики учителя или о том, что можно попытаться сделать на данном этапе.
<u>Оставьте свое «Я» при себе.</u>
Этот процесс связан не с вами, не с тем как хорошо Вы владеете методикой преподавания. Этот процесс касается учителя, за работой которого Вы наблюдаете.
<u>Предлагайте предложения и альтернативы подопечному.</u>
Не указывайте просто на трудности. Помните, что Вы не даете итоговую оценку преподаванию этого человека - Вы помогаете учителю определить, что можно попробовать в следующий раз.
<u>Избегайте инструктажных формулировок.</u>
Вместо того, чтобы сказать «Вы должны это сделать ...» или «Не делайте этого ...», составьте свои предложения, вытекающие из собственных наблюдений: «Мне интересно, что бы могло произойти, если бы Вы попробовали А...»; «Мне бы хотелось, чтобы Вы попробовали Б...»; «Мне было бы понятно, если бы Вы четко объяснили здесь, могли бы Вы попробовать это ...». Не требуйте от подопечного необоснованных изменений. Избегайте указаний на проблемы, которые учитель не может разумно изменить или решить.
<u>Будьте краткими и конкретными</u> в том, какие изменения должны произойти в практике у подопечного и как должны будут выглядеть эти изменения. Большое количество комментариев будет перегружать обучаемого. Сосредоточьтесь на одном или двух ключевых моментах. Большинство людей могут изменить только ограниченное количество вещей одновременно.
Если возможно <u>давайте обратную связь, которая послужит переходным шагом к изменениям</u> , в которых нуждается подопечный.
<u>Давайте обратную связь подопечному вовремя.</u>
<u>Давайте обратную связь один на один.</u>
<u>Уважайте конфиденциальность менторских отношений.</u>
Не обсуждайте с другими людьми или не обменивайтесь информацией или мнениями о том, что произошло во время менторингового процесса, если у вас нет на то разрешения от подопечного.
При получении обратной связи подопечный ...
<u>Будьте открытыми для всех комментариев.</u>
Как только Вы попросите высказать мнения ментора о вашем уроке, то вы должны быть готовыми услышать их! Если Вы услышите то, что Вы воспринимаете как негативный отзыв, отделите их от себя как от человека и сосредоточьтесь на том, что можно изменить в следующий раз, чтобы улучшить свою преподавательскую деятельность.
<u>Избегайте защиты.</u>
Попытайтесь позитивно реагировать на комментарии ментора. Наблюдатель, дающий вам обратную

<p>связь, также нуждаются в положительном подтверждении с вашей стороны! Говоря «<i>Это хороший совет, я и подумать не мог об этом, не думал об этом</i>», Вы открыты диалогу с вашим ментором.</p>
<p><u>Уточните какую обратную связь Вы бы хотели получить.</u></p> <p>Если вам нужна обратная связь по постановке вашего голоса или по эффективному использованию времени на уроке, или ясности примеров, или вашего введения ... то так и скажите! Будьте конкретны, когда просите получить обратную связь.</p>
<p><u>Подтвердите свое понимание о полученной обратной связи.</u></p> <p>Если вам нужно попросить разъяснения по конкретному комментарию, не стесняйтесь это сделать. Попросите ментора перефразировать комментарий или сами перефразируйте ментору то, что он имел в виду.</p>
<p><u>Поделитесь своим мнением на счет полученной обратной связи.</u></p> <p>После того, как Вы получите обратную связь, подумайте о самоанализе своего урока и сравните вашу собственную оценку и отзыв, полученный от ментора. Что нового Вы узнали?</p>
<p><u>Уважайте конфиденциальность менторских отношений.</u></p> <p>Не критикуйте ментора или его мнения, и не обсуждайте это с другими людьми без его (ее) согласия.</p>
<p><u>Запишите все предложения ментора.</u></p> <p>Предложений может быть несколько, совместно выделите 1-2, в некоторых случаях 3. Обсудите и составьте план действий для преодоления проблем.</p>
<p><u>Выразите благодарность ментору.</u></p>