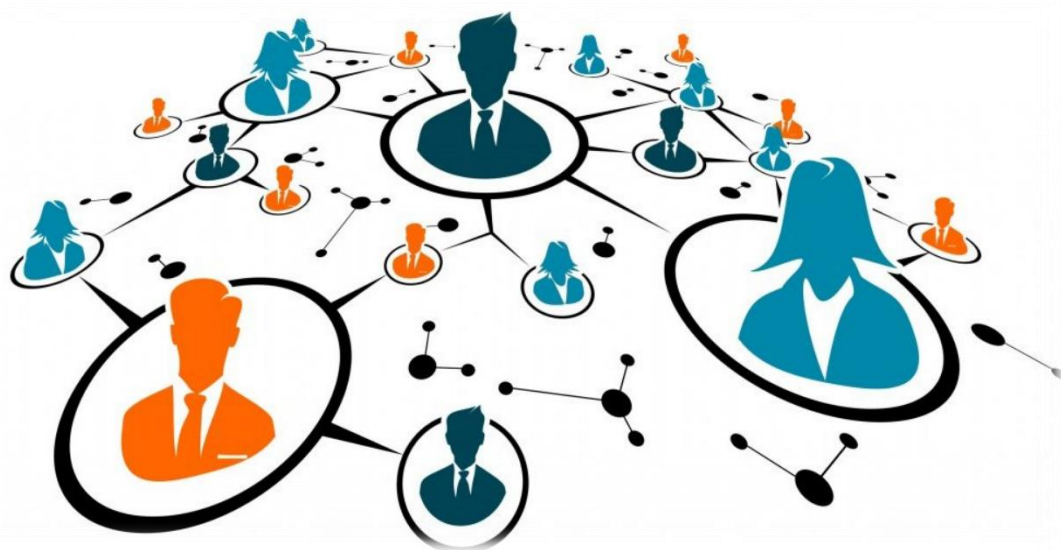


Партнерское наставничество как эффективная практика профессионального развития педагога



Сипрова Екатерина Алексеевна,
учитель русского языка и литература МАОУ СОШ №14
г.о. Балашиха,
руководитель РИП Развитие системы наставничества в
ОО в формате «учитель-учитель»

Развитие системы наставничества в ОО в формате «учитель-учитель» в рамках объединения организаций

**Бородина
Елена Павловна,**
руководитель «Центра
наставнической
деятельности и работы с
молодыми специалистами»,
методист МБУ ДПО г.о.
Балашиха
«Учебно-методический
центр»



**Сипрова
Екатерина Алексеевна,**
Учитель русского языка и
литературы МАОУ СОШ №14,
амбассадор «Лаборатории МчС»



«ЭФФЕКТ СОЛЕНОГО ОГУРЦА»

«Если в банку с соленой водой положить свежие огурцы, то, хочется им или нет, они все равно станут солеными».



Сообщества, которые помогают оставаться в профессии и быть востребованным

СООБЩЕСТВА ПРАКТИК

«...группа людей, которая разделяет интерес и проблематику в определенной сфере и стремится углубить свое знание и экспертизу в области за счет взаимодействия друг с другом на регулярной основе»

(Wenger, McDermott, Snyder, 2002).

«...группа людей, заинтересованных в совместном обучении посредством социального взаимодействия и обмена знаниями о лучших практиках, связанных с их профессией».

Кроме того, эти сообщества повышают ценность своих членов и организаций, генерируя и распространяя знания, возможности, способствуя инновациям

(Por & van Bekkum, 2004).

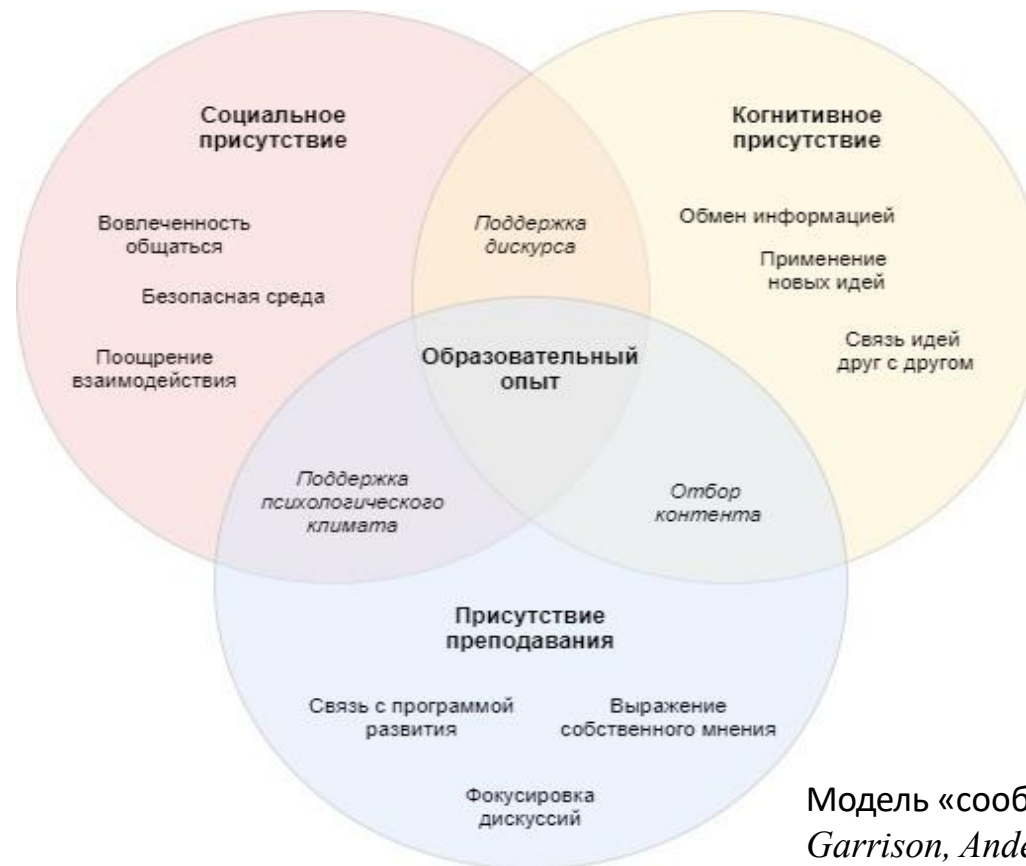
Члены сообщества разделяют ментальную установку «каждый из нас сам по себе не так хорош, как все мы вместе»

Сообщества, которые помогают оставаться в профессии и быть востребованным

СООБЩЕСТВА ПРАКТИК

Инструменты для успешного образовательного опыт участников в сообществе:

- Пользовательский контент
- Взаимное обучение
- Взаимный коучинг
- Группы обучения



Модель «сообщество запросов»
Garrison, Anderson & Archer (1999).

ЦЕЛЬ

Стать площадкой профессионального взаимодействия и социального партнерства, источником позитивного сотрудничества.

Результат и критерий эффективности курса – это **личностное приращение и внутренний рост каждого участника инновационной площадки.**



ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ

- Результативность
- Прозрачность
- Доступность
- «Работающая» ONLINE-среда
- История побед. История поддержки
- Событийность
- Партисипативность
- Фасилитация



ПАРТИСИПАТИВНОСТЬ

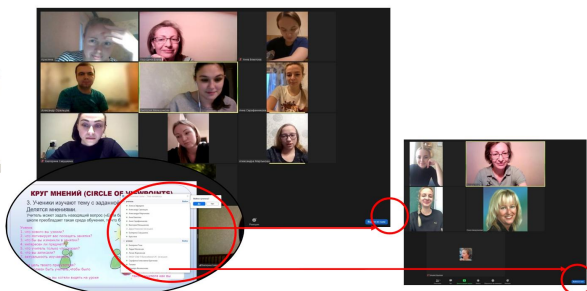
Возможность стажеров активно и реально участвовать в планировании, реализации, оценивании и коррекции процесса работы



ФАСИЛИТАЦИЯ

Работа участников в группах

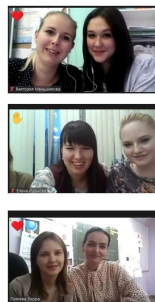
Деление участников на группы для командной работы.
Общение отдельно с каждой группой или трансляция инструкций всем группам



Работа участников в парах, создание тандемов

Соведушие – отличная идея, для работы в онлайн

Парная работа – уверенное выполнение заданий.

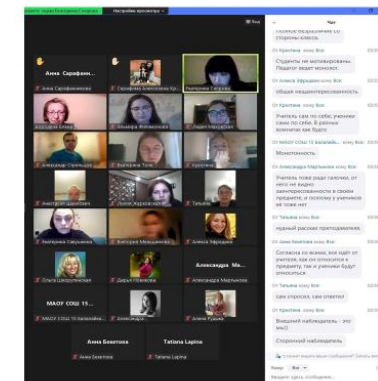


ВСЕ ПРИЕМЫ И ТЕХНОЛОГИИ СНАЧАЛА ПРОБУЕМ НА СЕБЕ, ПОТОМ - НА УЧЕНИКАХ

Проверка понимания и знаний

Задания и тесты для закрепления материала с моментальными результатами и разбор ответов на занятии.

Ответы в чате и обсуждения.



Анализируем



✓ Выполнение активностей по каждому занятию

✓ Вовлеченность участников в момент занятия.

• Следим за «пульсом занятия»

• Комплексный показатель вовлеченности занятий на основе следующих метрик:



✓ У кого активно видео, а кто сидит за черным экраном.

✓ Сколько участников пишут в чат и как часто.

✓ Какой процент участников онлайн участвует в опросах.

✓ Сколько участников дают обратную связь, используя реакции.

✓ Текущее количество участников по отношению к пиковому.

Создай,
поделись,
обсуди -

ДЕЙСТВУЙ



Елена Иванова



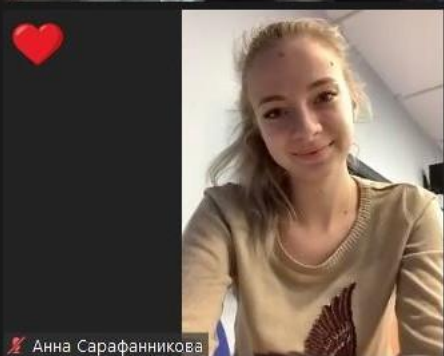
Патиева Зорра



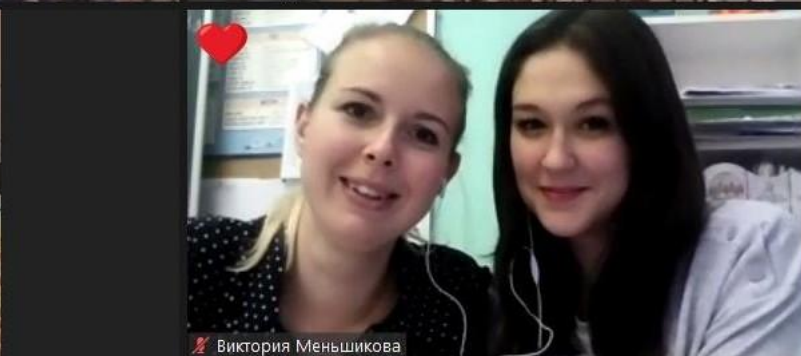
Бородина Елена



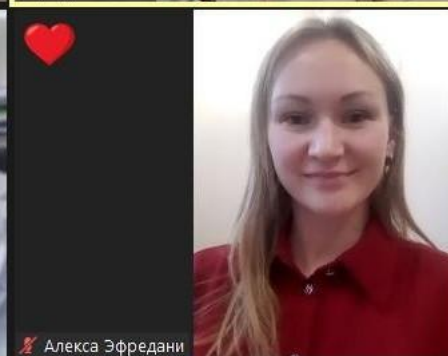
Эльмира Филимонова



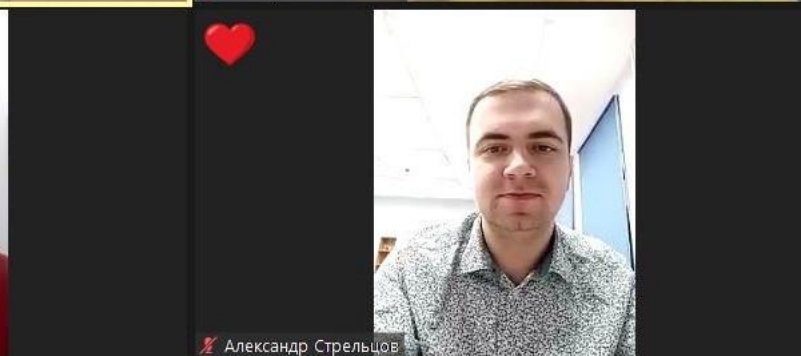
Анна Сарафанникова



Виктория Меньшикова



Алекса Эфредани



Александр Стрельцов



Екатерина Сипрова



Татьяна

