

Методические рекомендации по организации наставничества

1. В современной теории образования наставничеству как методу и способу адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности уделяется большое внимание. Наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, духовности, подготовки ее к активному участию в трудовой деятельности.

2. Школьное наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или имеющими трудовой стаж не более 3 лет. Оно предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области предметной специализации.

3. Можно выделить следующие этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста:

прогностический: определение целей взаимодействия, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста;

практический: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста;

аналитический: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

4. Система наставничества складывается из четырех взаимообусловленных компонентов:

- заинтересованности администрации образовательного учреждения в профессиональном росте сотрудников;
- конкретных целей, задач, программ деятельности субъектов, включенных в систему наставничества;
- процесса профессиональной адаптации молодого специалиста;
- межличностного общения между наставником и молодым учителем в процессе их взаимодействия.

5. Кандидат на роль наставника должен обладать тремя основными компетенциями:

- владение профессиональными навыками;
- отличные коммуникативные навыки – умение находить общий язык с людьми, выстраивать вертикальные и горизонтальные связи;
- хорошие административные навыки – умение формулировать и ставить задачи, организовывать и контролировать выполнение работ, анализировать результаты и проводить их корректировку.

6. Качественные характеристики педагога-наставника:

- опыт работы с людьми и в педагогической среде;
- знание особенностей своего образовательного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе;
- «профессионал», пользующийся доверием руководства школы и коллег;
- умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства;
- способность нестандартно, творчески организовать процесс наставнической поддержки, готовность предоставить молодому учителю самостоятельность;
- способность к самоанализу; желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.

7. Роль наставничества для развития творческого потенциала педагога, его инновационной деятельности:

- наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
- наставник, внося свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, получает удовлетворение от общения с молодыми специалистами;
- стремясь оказать влияние на молодого учителя, наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;
- выполнение функций наставника должно помочь в развитии педагогической карьеры учителя, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе школы;
- наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники не только делятся собственным опытом с более молодыми коллегами, но и учатся: расширяют

свой арсенал навыков и умений, осваивают современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п.

8. Работа с молодыми специалистами должна вестись планомерно, системно и систематически, иметь конкретную практическую цель – **подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении.**

Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

- повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам школы;
- развитие лично ориентированных отношений между коллегами-учителями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике школы;
- формирование в школе такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов.

9. Назначение педагогов-наставников осуществляет администрация школы. Нельзя пренебрегать также советом психолога, который поможет правильно сформировать пару «наставник – подопечный» на основе их психологической совместимости: это можно сделать с помощью тестирования. Стоит прислушаться и к мнению молодого учителя. Кроме того, при назначении наставника необходимо учитывать следующие показатели:

- место жительства: общение в неформальной обстановке способствует качеству педагогической деятельности;
- общность интересов: это превращает их в сплоченную пару единомышленников;
- общая увлеченность конкретной педагогической проблемой: если наставник не заинтересован в ее разрешении, педагогическая помощь не будет эффективной.

10. Прежде чем приступать к работе с молодым специалистом, необходимо выяснить, на каком уровне находятся его профессиональные знания, умения и навыки. Проверить это легче всего в беседе с ним. Как правило, в разговоре о том направлении педагогической деятельности, где учитель достиг максимальных профессиональных показателей или владеет глубокими знаниями по предмету, он будет чувствовать себя свободнее, раскованнее, увереннее.

На основе этой беседы наставнику необходимо составить план обучения молодого специалиста.

В плане обязательно должны быть указаны:

- основные профессиональные трудности, испытываемые подопечным;
- цель и задачи профессионального взаимодействия;
- этапы работы;
- основные направления, формы, методы и средства профессиональной поддержки;
- промежуточный и конечный результаты работы.

11. Цель педагогического общения педагога-наставника и молодого специалиста:

- Создание оптимальных условий для повышения его педагогической квалификации молодого педагога.
- Развитие профессионально значимых качеств личности учителя.
- Характерными признаками творческого подхода к процессу общения являются гуманистическая позиция педагога, наличие потребности в контактах, открытость общения, рефлексия.
- Наиболее оптимальными моделями взаимодействия с молодыми учителями, к которым должен стремиться педагог-наставник, можно считать следующие:

Общение-коррекция. Этот вид общения направлен на выполнение диагностической функции педагогом-наставником. При выявлении симптомов неблагополучной педагогической деятельности или выяснении возможностей для их возникновения наставник осуществляет профилактическую работу, которая планируется в зависимости от целей, ситуации, условий и особенностей взаимодействия.

Общение-коррекция требует от учителя-наставника знания психолого-педагогической теории, владения приемами диагностического исследования, знаний специального характера в области технологии общения.

Общение-поддержка. Этот тип общения имеет место в ситуациях, когда необходимо помочь молодому учителю в разрешении сложных ситуаций, с которыми он не силах справиться самостоятельно. От наставника требуется не только сумма знаний, но и мобилизация таких личностных качеств, как такт, чуткость.

Общение-снятие психологических барьеров. Этот тип общения предполагает владение педагогом-наставником технологией общения на достаточно высоком уровне, наличие у

него потребности в общении с молодым учителем, желания помочь ему в установлении доверительных отношений.

Общение на основе дружеского расположения является оптимальной моделью общения педагога-наставника и молодого специалиста. Она предполагает реализацию всех функций общения, аккумулирует все особенности и свойства наставника как профессионала и личности. В её основе лежит доверительность, взаимная расположенность субъектов общения, обоюдная заинтересованность в осуществлении и продолжении контактов.

12.Формы работы с молодыми специалистами.

Коллективная работа:

педагогический совет,
педагогический семинар,
«круглый стол»,
педагогическая конференция,
«день молодого учителя».

Групповая работа:

групповое консультирование,
групповые дискуссии,
обзор педагогической литературы,
деловая игра.

Индивидуальная работа:

индивидуальные консультации,
практические занятия.