

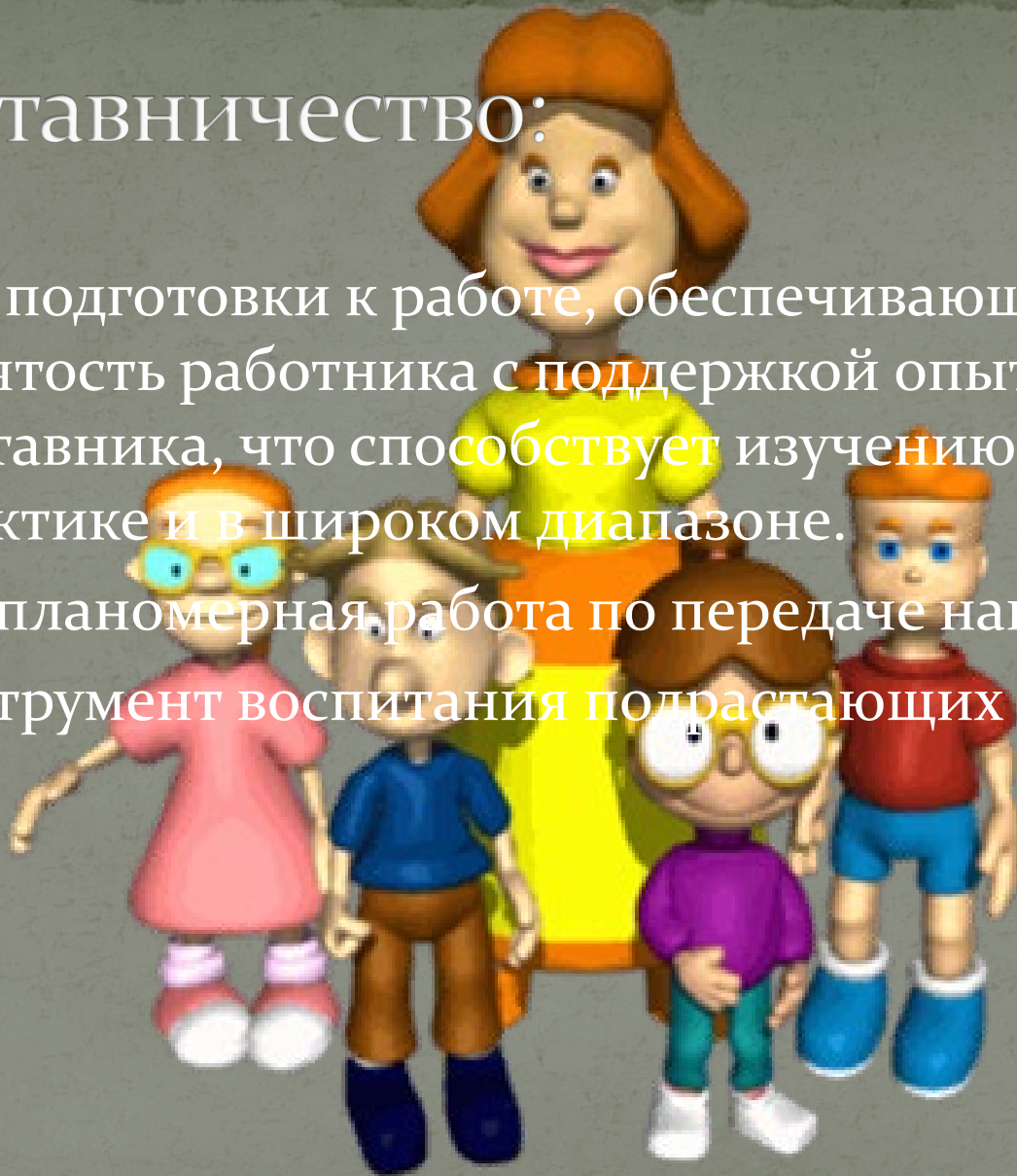


**НАСТАВНИЧЕСТВО КАК
ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ
МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА И
НАСТАВНИКА**

**Марукян Артур
Георгиевич
заместитель
директора по ВР МАОУ
СОШ 29 п. Дружного
2023**

Наставничество:

- тип подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике и в широком диапазоне.
- это планомерная работа по передаче навыков
- инструмент воспитания подрастающих кадров



Наставник:

- опытный воспитатель, учитель.
- человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией

Историческая справка

Сократ «Главная задача наставника - пробуждение мощных душевных сил ученика». Беседы Сократа были направлены на то, чтобы помочь «самозарождению» истины в сознании обучающегося. В поисках истины ученик и наставник должны находиться в равном положении, руководствуясь тезисом «я знаю только то, что ничего не знаю».

Платон «Воспитание надо начинать с раннего возраста, так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ученика к миру идей. Осуществлять подобное воспитание способен, прежде всего, наставник преклонных лет».

Ж.-Ж. Руссо «Главное и наиболее сложное искусство наставника – уметь ничего не делать с учеником».

К. Д. Ушинский считал, что нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по пальцам годы своей воспитательной деятельности. Так педагог превращается в машину, которая только задает и спрашивает уроки и наказывает тех, кто попадает под руку.

Г. Льюис «наставничество» система отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому

- Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность молодого специалиста. Этот процесс носит субъект-субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия.

Наставничество:

- Для наставника наиболее эффективный способ повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.



Наставничество - наиболее эффективный метод адаптации начинающих (молодых) педагогов

- предполагает гибкость в организации: нет набора правил и требований, может реализовываться в различных ситуациях различными методами;
- в основе – взаимодействие, ценностно-ориентированная мотивация обоих субъектов, взаимный интерес;
- может осуществляться на любом этапе профессиональной карьеры;
- направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности;
- одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь»;
- возможность наставником координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения.

Этапы взаимодействия наставника и начинающего (молодого) педагога.

1. **Прогностический:** определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках начинающего (молодого) педагога.
2. **Практический:** разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений начинающего (молодого) педагога.
3. **Аналитический:** определение уровня профессиональной адаптации начинающего (молодого) педагога и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Компоненты системы наставничества

1. Заинтересованность организации–работодателя в профессиональном росте сотрудников.
2. Конкретные цели, задачи, программы деятельности субъектов, включенных в систему наставничества.
3. Процесс профессиональной адаптации начинающего (молодого) педагога.
4. Межличностное общение между наставником и обучаемым в процессе взаимодействия.

Наставничество как форма самоанализа педагога – наставника.

1. наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
2. при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации начинающего (молодого) педагога, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;
3. настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;
4. выполнение функций наставника может (и должно!) помочь в развитии его педагогической карьеры, повышении педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе;
5. т.к. наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п.

Результаты наставничества

1. повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам учреждения;
2. развитие лично ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике детского сада;
3. формирование в учреждении такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение начинающих (молодых) педагогов.



Требования к профессиональной компетентности педагога – наставника.

1. Наставник обязан четко представлять цели своей деятельности, знать требования и потребности учреждения в этой сфере педагогической практики.
2. Наставник должен разрабатывать и предлагать оптимальную программу педагогической помощи каждому молодому педагогу, с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков.
3. Наставник должен уметь наладить положительный межличностный контакт с каждым своим воспитанником, предложить конструктивные формы и методы взаимодействия.
4. Наставник осуществляет диагностирование, наблюдение, анализ и контроль за деятельностью своего подопечного.
5. Наставник несет моральную и административную ответственность перед самим собой и руководством образовательного учреждения за подготовку молодого специалиста.
6. Наставник обязан быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Качества педагога – наставника (требования, предъявляемые к качественным характеристикам)

1. Компетентность и опыт в сфере работы с людьми и в педагогической среде.
2. Знание особенностей своего образовательного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе.
3. Наставник – человек, пользующийся доверием руководства учреждения и коллег по работе, признанный всеми «профессионал».
4. Умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства.
5. Способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять обучающемуся простор для самостоятельной деятельности.
6. Педагогическая рефлексия – способность к самоанализу; желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.

Виды наставничества

- Позиция «обязательного наставника» определяется целями развития образовательного учреждения. Наставники подобного рода являются подготовленными для этой деятельности педагогами. Они соблюдают интересы образовательного учреждения, организуют свою работу системно, ведут отчетность, обеспечивают анализ и контроль педагогической деятельности молодого педагога.
- «Плюс» безусловная поддержка наставнической деятельности педагога коллективом воспитателей и руководством учреждения; для организации наставнической помощи составляется и подписывается письменный договор между тремя сторонами (Педагогом-Наставником, Молодым педагогом и Образовательным Учреждением), где оговариваются обязанности всех сторон договора; для молодого специалиста открываются новые возможности на работе.
- «Минус» - интересы наставника и подопечного могут вступить в противоречие, директивное назначение наставника может вызвать достаточно прохладное его отношение к порученной работе.

Виды наставничества

- «желательный наставник» – предполагает, прежде всего, учет интересов молодого педагога. Выбор наставника определяется именно его предпочтениями. Чаще всего этот вид наставничества является неформальной, неофициальной поддержкой молодого педагога со стороны симпатизирующего ему более опытного коллеги.
- «Плюс» - наставников выбирают по их личным и профессиональным качествам чаще всего сами молодые педагоги; обучающие программы строятся на основе интересов и потребностей подопечного; помощь наставника организуется на основе устной договоренности, стороны не связаны практически никакими условиями; помощь ориентирована на формирование позитивных взаимоотношений.
- «Минус» возможная неподготовленность наставников к такого рода деятельности; наставники могут не пользоваться поддержкой администрации учреждения; результат работы может не получить признания в педагогическом коллективе.



Роли педагогов – наставников

- 1. **«ПРОВОДНИК»**. Обеспечит подопечному знакомство с системой данного общеобразовательного учреждения «изнутри». Такой наставник может объяснить принцип деятельности всех структурных подразделений детского сада, рассказать о государственно-общественном управлении образовательным учреждением. Наставник поможет молодому педагогу осознать свое место в системе учреждения, будет осуществлять пошаговое руководство его педагогической деятельностью. Вклад наставника в профессиональное становление молодого педагога составляет более 80 %.
- 2. **«ЗАЩИТНИК ИНТЕРЕСОВ»**. Может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого педагога; организует вокруг профессиональной деятельности молодого педагога атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; помогает подопечному осознать значимость и важность его работы; своим авторитетом охраняет педагога от возможных проблем межличностного характера. Наставник может договариваться от имени молодого специалиста о его участии в различных внутри- и внешкольных мероприятиях. Вклад педагога наставника в профессиональное становление молодого составляет 60–80 %.

Роли педагогов – наставников

- 3. «КУМИР». Это пример для подражания, это очень мощный критерий эффективности наставнической поддержки. Наставник всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого педагога. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника. Вклад наставника в профессиональное становление молодого педагога составляет 40–60 %.
- 4. «КОНСУЛЬТАНТ». За основу этих взаимоотношений берется благополучие личности молодого специалиста. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника. Подопечный получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо и когда он об этом просит. Вклад наставника в профессиональное становление молодого педагога составляет 30–40 %.

Роли педагогов – наставников

- 5. «КОНТРОЛЕР». В организованной таким образом наставнической поддержке молодой педагог самостоятельно осуществляет педагогическую деятельность, а наставник контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т. п. Вклад наставника в профессиональное становление молодого педагога составляет 10–30 %.



Правила общения с начинающим (молодым)
педагогом

1. Не приказывать.
2. Не угрожать.
3. Не проповедовать.
4. Не поучать.
5. Не подсказывать решения.
6. Не выносить суждений.
7. Не оправдывать и не оправдываться.
8. Не ставить «диагноз».

Нормативно – правовые документы

- Устав учреждения
- Положение об организации наставничества в образовательной организации
- Положение о выплате стимулирующей надбавки

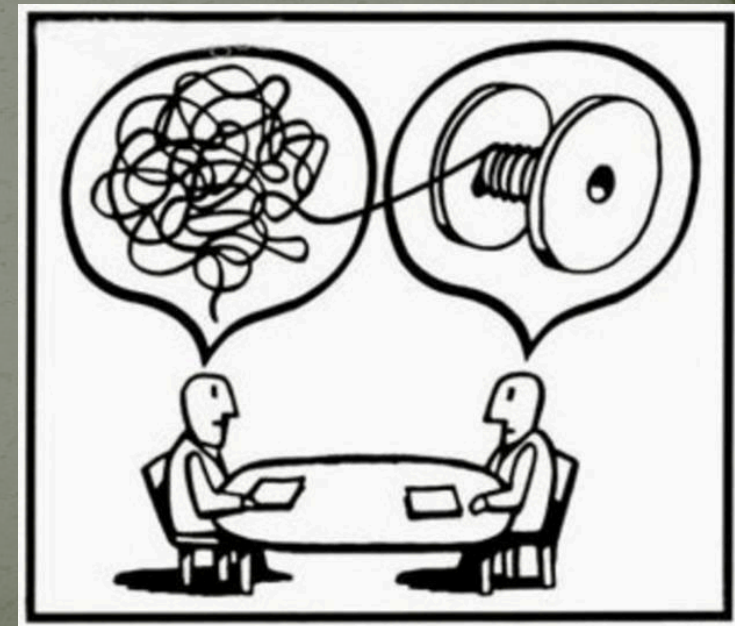


После завершения обучения в учреждении образования происходит резкий переход от подготовки (преимущественно теоретической) к исполнению трудовых функций до их фактической реализации.

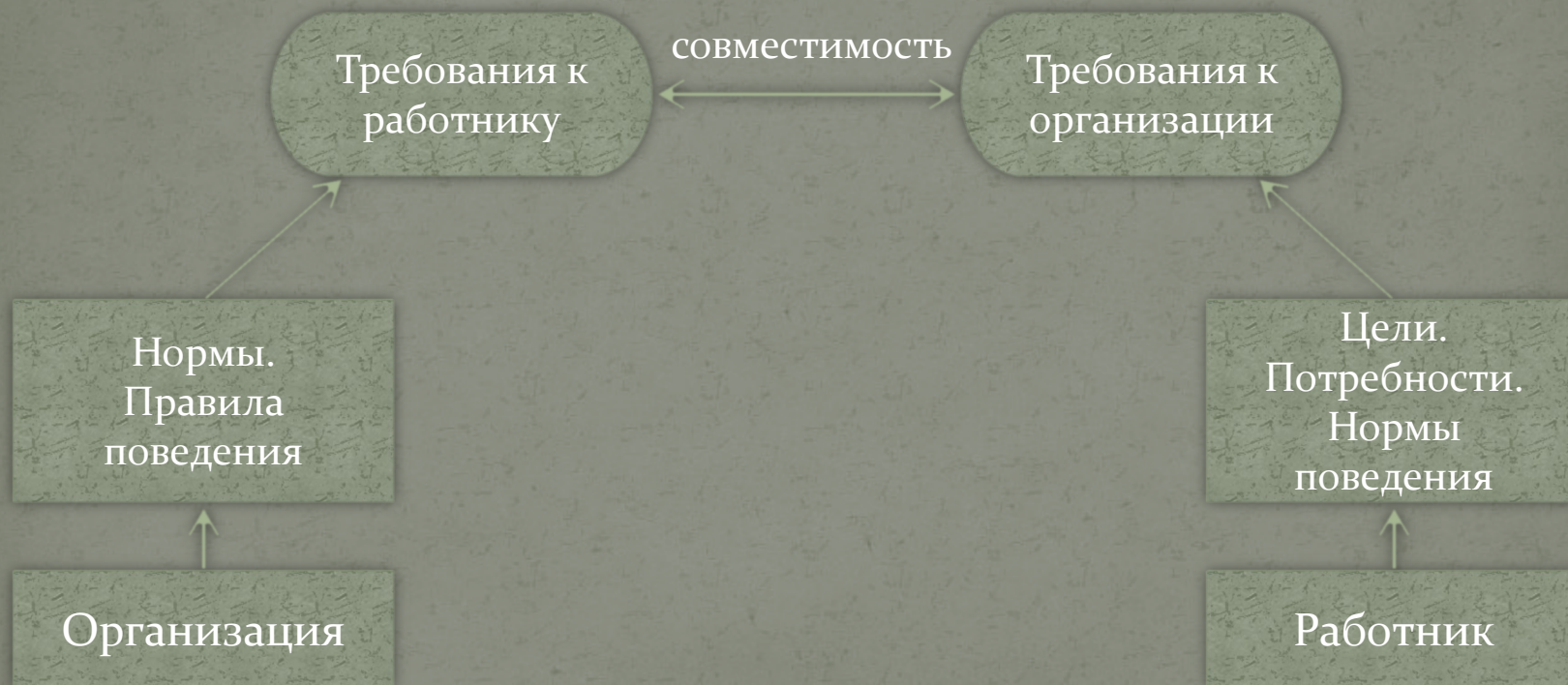
Окунувшись в производственную среду, молодой специалист начинает терять уверенность в своих силах и знаниях. Он думает о переходе на другое предприятие или организацию. Чтобы избежать подобной ситуации и чтобы молодой специалист ощутил себя полноправным членом коллектива, ему необходимо своевременно оказать соответствующую помощь.

Трудовая адаптация персонала

- это взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда.
- процесс приобщения человека к труду в рамках определенной профессии, включения его в производственную деятельность, усвоения им условий и достижения нормативов эффективности труда.



Основная цель адаптации работника: достижение совместимости требований организации и работника.



Адаптация

Первичная

Приспособление
новых сотрудников, не
имеющих опыта, к
профессиональной
деятельности

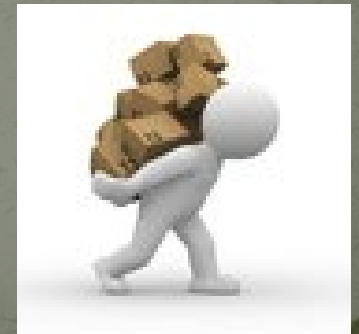
Вторичная

Приспособление
сотрудников,
имеющих опыт, к
смене объекта
деятельности или
должности



В качестве основных элементов адаптации молодого специалиста можно выделить следующие:

- ✓ овладение системой профессиональных знаний и навыков;
- ✓ овладение профессиональной ролью;
- ✓ выполнение требований трудовой и исполнительской дисциплины;
- ✓ самостоятельность при выполнении должностных функций;
- ✓ удовлетворенность выполняемой работой;
- ✓ интерес к работе, возможность реализации своего потенциала;
- ✓ стремление к совершенствованию в рамках профессии;
- ✓ информированность по важнейшим вопросам работы;
- ✓ установление хороших взаимоотношений с коллегами;
- ✓ ощущение психологического комфорта;
- ✓ чувство справедливого вознаграждения за труд;
- ✓ взаимопонимание с руководителем.



Наставничество и коучинг

- Для того чтобы повысить эффективность адаптации сотрудника к новым для него условиям работы целесообразно использовать такие мощные инструменты как наставничество и коучинг.



Наставничество



- **Наставничество** – основной инструмент при работе с новичками или стажерами, целью его применения является повышение квалификации сотрудников до уровня, принятого в компании за стандарт.
- Как правило, наставничество выглядит следующим образом: более опытный сотрудник обучает нового сотрудника тому, что умеет сам.
- Однако действительного закрепления навыков не происходит до тех пор, пока он не перенесет приобретенные умения на рабочее место и не продемонстрирует там положительные результаты своей работы. Именно на этом этапе внедряется коучинг.

Коучинг



- В отличие от наставничества **коучинг** направлен не столько на непосредственное обучение, сколько на то, чтобы максимально полно раскрыть потенциал нового сотрудника и добиться от него максимальной отдачи в работе.
- Коуч или менеджер, владеющий навыками коучинга, не столько дает указания и инструктирует, сколько задает вопросы. Так называемые *эффективные вопросы*, задаваемые по определенной схеме, позволяют новичку по-новому посмотреть на свою работу и возможности.
- Плюс этого метода в том, что он экономит довольно много времени в отличие от постоянных указаний и инструкций.

Задачи наставника

Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе.

Способствовать планированию карьеры молодых специалистов.

Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.

Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.

Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.

Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации.

Критерии отбора наставника



Стаж и квалификация сотрудника	<ul style="list-style-type: none">• стаж - от 10 лет;• учитель первой или высшей квалификационной категории.
Профессиональные знания и навыки	<ul style="list-style-type: none">• глубокое знание преподаваемого предмета;• высокий уровень коммуникативной культуры.
Показатели результативности	<ul style="list-style-type: none">• стабильные результаты образовательной деятельности;• отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и обучающихся.
Профессионально важные качества личности	<ul style="list-style-type: none">• умение слушать;• командный стиль работы;• аккуратность, дисциплинированность;• ответственность и ориентация на результат;
Личные мотивы к наставничеству	<ul style="list-style-type: none">• потребность в передаче опыта педагогической деятельности;• потребность в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной квалификации.



Области поддержки молодого педагога

- **требования к организации учебного процесса;**
- **требования к ведению школьной документации;**
- **информирование о новых и параллельных программах и учебниках;**

- **теоретическое и практическое освоение основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения и др.);**
- **освоение инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;**
- **разработка программы собственного профессионального роста;**
- **выбор приоритетной методической темы для самообразования.**

Формы работы с МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ



Традиционные

- собеседование, консультирование;
- взаимное посещение и анализ уроков;

Нетрадиционные

- психологический тренинг;
- психолого-педагогическая деловая игра;
- "мозговой штурм»;
- презентация себя как учителя, классного руководителя;
- презентация уроков;
- аукцион педагогических идей.

Этапы наставничества



Адаптационный

Определяется круг обязанностей молодого специалиста, выявляются недостатки в умениях и навыках.

Контрольно-оценочный

Проектировочный

Разрабатывается и реализуется программа адаптации, осуществляется корректировка профессиональных умений.

Проверяется уровень профессиональной компетентности молодого педагога и степень готовности к выполнению своих обязанностей.



Эффекты наставничества

- 1) повышение профессионального уровня и навыков всех без исключения сотрудников, вовлеченных в систему наставничества, включая самого наставника;**
- 2) снижение текучести кадров за счет усиления профессиональной мотивации молодых учителей и предоставления дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса более опытных;**
- 3) снижение риска профессионального выгорания наиболее опытных учителей - носителей знаний, навыков;**
- 4) укрепление профессионального сотрудничества всех членов коллектива.**



Типичные ошибки наставничества

- 1) недооценка степени дискомфорта молодого специалиста, отсутствие обратной связи между наставником и подопечным;
- 2) навязывание молодому специалисту своего мнения, принуждение к простому копированию своих действий без объяснения причин, почему нужно делать так, а не иначе;
- 3) перегрузка молодого специалиста одновременно замечаниями и рекомендациями по широкому кругу вопросов;
- 4) отсутствие заинтересованности в судьбе подопечного и в результатах своего труда, формальное выполнение обязанностей.



«Настоящий учитель тот, кто может спуститься с вершины своего знания до незнания ученика и, взяв его за руку, снова совершить восхождение».

Ш. Амонашвили