

1

Методическая разработка
«Практика наставничества в образовательной организации»

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №2 с.п.Барсуки»

Тема методической разработки «Наставник - молодой педагог»

Автор методической разработки:
Хильдехороева С.М.
заместитель директора по УВР
начальных классов

с.п.Барсуки, 2023г.

2

ОГЛАВЛЕНИЕ :

1. ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГБОУ «СОШ№2 с.п.Барсуки» С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ.
2. ЭТАПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАСТАВНИКА И МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА
3. НАСТАВНИЧЕСКИЕ ПАРЫ .
4. ФУНКЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА .
5. КОМПОНЕНТЫ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА
6. ПРЕИМУЩЕСТВА НАСТАВНИЧЕСТВА, КАК МЕТОДА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ
7. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА САМОАНАЛИЗА ПЕДАГОГА НАСТАВНИКА
8. РЕЗУЛЬТАТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА
9. ТРЕБОВАНИЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА -НАСТАВНИКА
10. КАЧЕСТВА ПЕДАГОГА -НАСТАВНИКА

11. ВИДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА
12. УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ ПЕДАГОГОВ -НАСТАВНИКОВ
13. МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ «НАСТАВНИК –МОЛОДОЙ УЧИТЕЛЬ»
14. РОЛИ ПЕДАГОГОВ -НАСТАВНИКОВ
15. МОДЕЛИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБЩЕНИЯ
16. ПРАВИЛА ОБЩЕНИЯ С МОЛОДЫМ ПЕДАГОГОМ
17. ФОРМЫ РАБОТЫ НАСТАВНИКОВ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

3

«Педагог живёт до тех пор, пока учится, если он перестаёт учиться – в нём умирает учитель».

Эти слова великого педагога Константина Дмитриевича Ушинского – лейтмотив наставника и молодого педагога.

Если в коллективе выполняются функции адаптации, поддержки и передачи опыта молодым специалистам, то можно считать, что система наставничества есть.

Проблема профессионального становления начинающих педагогов всегда была актуальна, и в современном мире она значима. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей педагогической деятельности имеет достаточные знания, но не обладает нужными умениями, так как у него ещё не сформированы профессиональные компетенции. Очень нелегки первые шаги на пути к педагогическому росту. Начинающему учителю необходима помощь опытного педагога -наставника. И именно наставничество сегодня заслуживает самого пристального внимания, потому что в нём отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

В ГБОУ «СОШ№2 с.п.Барсуки» помочь молодым специалистам рады коллеги: руководство школы (создать условия для лёгкой адаптации молодого специалиста; обеспечить необходимыми умениями, навыками; обеспечить методической литературой),

преподаватели с многолетним стажем работы (поделиться личным опытом; поддерживать молодого педагога эмоционально) и педагог -наставник (совместно планировать карьеру; приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре).

В ГБОУ «СОШ№2 с.п.Барсуки» вот уже несколько лет успешно действует система наставничества, с каждым годом охватывая всё большее количество наставнических пар:

Хашиева М.Б.- Муружева Х.А., Баркинхаева З.Х.- Зязикова З.Б., Дзуртова Р.Б.-Тутаева М.Х.,

В локальных актах ГБОУ «СОШ№2 с.п.Барсуки» зафиксирован факт организации наставнической помощи молодым специалистам.

Цели наставнической помощи в ГБОУ «СОШ№2с.п.Барсуки» достигнуты. Как

результат - молодые учителя добились максимальных профессиональных показателей, владеют глубокими знаниями по предмету и чувствуют себя в коллективе уверенно.

4

Эта работа ведётся планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированных специалистов для работы в ГБОУ «СОШ№2 с.п.Барсуки». Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для ГБОУ «СОШ№2 с.п.Барсуки».

Формирование в школе такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов - это самое ценное приобретение для школы, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры.

В ГБОУ «СОШ№2 с.п.Барсуки» успешно сформирована система наставничества, к назначению наставников подходят организованно, с позиции педагогической целесообразности. Статус «готов стать наставником» - один из мотиваторов для роста

и развития учителей ГБОУ «СОШ№2 с.п.Барсуки».

Наставники Хашиева М.Б., Баркинхаева З.Х., Дзуртова Р.Б. поддерживают молодых специалистов, способствуют более эффективному распределению личностных ресурсов,

самоопределению и развитию в профессиональном и культурном отношении, формированию гражданской позиции.

Цель наставничества в ГБОУ «СОШ№2 с.п. Барсуки» – оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении.

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Организация наставничества в ГБОУ «СОШ№2 с.п.Барсуки» с молодыми педагогами. Наставничество - этот метод адаптации к профессии может осуществляться на любом этапе профессиональной карьеры;

- наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности;
- это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь»;
- наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения.

Перечисленные признаки подтверждают значимость этого метода профессионального становления личности, его действенность и образовательную ценность.

Наставник — это человек, создающий атмосферу успеха.

«Самое трудное в учении – научиться чтить учителя. Но лишь чтя наставника, сможешь перенять его правду. И лишь перенимая правду, народ способен почитать науки. Поэтому, согласно ритуалу, даже призванный к государю учитель не совершает ему поклона - так высоко древние чтили учителя.» (Конфуций)

«Уча других, мы учимся сами.» (Л. Сенека)

Молодые педагоги, устраиваясь на работу в школу, часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними одновременно возникает множество задач, связанных как со знакомством с коллективом и с классом, так и со вступлением в новую должность – учителя. Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, у него могут возникнуть конфликты: сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личностной.

В современных условиях молодой специалист, попав на новое место работы, должен в короткие сроки адаптироваться к новой практической деятельности. Помочь ему в этом может опытный наставник.

5 Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов: обучаемого, самого наставника и организации -работодателя.

Вместе с педагогом -наставником молодому специалисту в первые месяцы работы следует наметить «траекторию», по которой он будет двигаться. Представлено это может быть в виде составления «Индивидуального образовательного маршрута». «Индивидуальный образовательный маршрут» (ИОМ) – структурированная программа действий по саморазвитию, составленная с учетом личных предпочтений и реализуемая с целью достижения ключевых компетенций.

Выявление трудностей на первом этапе является очень важным этапом для молодого педагога.

Наметив все сложности, молодой специалист будет делать все, чтобы их нейтрализовать. Это также может помочь при адаптации начинающего педагога к новой деятельности.

Целью составления (проекта) индивидуального маршрута молодого педагога является структурирование всех действий, направленных на знакомство с новой средой и с новой должностью.

Задачами проекта являются:

- адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- знакомство молодого специалиста с должностью и обязанностями;
- сближение с коллективом;
- осуществление ролей «учитель», «классный руководитель»;
- поиск подхода к классу, а также индивидуального подхода к каждому отдельному учащемуся;

- осознание необходимости самообразования;
- изучение опыта коллег своего учреждения;
- формирование собственной системы работы;
- внедрение в свою работу новых образовательных технологий;
- развитие умений общения с родителями;
- осознание необходимости совершенствования своих знаний и умений;
- осознание необходимости педагогического роста (участие в семинарах, обсуждениях, встречах; выступление с докладами на педагогических чтениях; взаимопосещение уроков; участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; прохождение курсовой подготовки).

Форма планируемой деятельности: индикативное планирование (носит направляющий, рекомендательный характер).

Результаты деятельности представлены после реализации всего ИОМ в конце каждого учебного года.

Предполагаемыми результатами являются:

- успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- спокойное вхождение в новую должность;
- своевременное выполнение всех обязанностей;
- установление взаимопонимания с педагогическим коллективом;
- свободное вхождение в роль учителя и классного руководителя;
- установление взаимопонимания с классным коллективом;
- умение находить подход к каждому отдельному учащемуся;
- установление взаимопонимания с родительским комитетом;

6

- формирование собственной системы работы;
- умение внедрять в свою работу новые педагогические технологии и методы;
- осуществление первых шагов на пути к педагогическому росту.

Планируемые сроки реализации составленной стратегии: краткосрочное планирование (рассчитано на 1 год).

В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться. Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся и к педагогу.

Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге. Но такого учителя с готовыми качествами и умениями, на мой взгляд, трудно найти. Поэтому в ГБОУ «СОШ№2 с.п.Барсуки» привлекаем молодых педагогов, способных в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для них условиях

практической деятельности. В этой связи молодому специалисту следует:

- систематически знакомиться с опытом своих коллег, посещать их занятия, прислушиваться к их советам, учиться у них методике преподавания учебного предмета, методике воздействия на учащихся с целью пробуждения у них интереса к знаниям;
- систематически изучать методическую и научную литературу, следить за педагогическими находками и поисками педагогов -новаторов, посещая библиотеки, составляя картотеку работ по изучаемой педагогической проблеме. Каждый раз следует пересматривать свои записи и заметки, тщательно анализируя тенденции развития общеобразовательной школы для внесения коррективов в свою педагогическую деятельность;
- совершенствовать свои знания и умения по преподаваемой учебной дисциплине: принимать участие в научно -практических конференциях, выступать с докладами об опыте своей работы, обсуждать в педагогическом коллективе возникшие проблемы учебно -воспитательной работы, организовывать встречи с коллегами других образовательных учреждений и обмениваться опытом работы.

2. ЭТАПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАСТАВНИКА И МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Можно выделить следующие этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста:

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

3. НАСТАВНИЧЕСКИЕ ПАРЫ (3).

Хашиева М.Б.-Муружева Х.А.,Баркинхаева З.Х.-Зязикова З.Б., Дзуртова Р.Б- Тутаева М.Х.

4.Функции наставничества

Адаптация

7

Передача опыта

Помощь и поддержка

Наставник

Стать наставником может не каждый, при этом главными требованиями к хорошему наставнику являются:

Человечность

Коммуникабельность

Умение соблюдать свои и чужие границы

Пассионарность и наличие командного духа

Осознание границ своей компетентности и некомпетентности

Конструктивность и позитивность

Личное желание стать наставником

А лучше всего про успешность наставника может сказать успех и признательность его подопечных.

Как подойти к созданию системы наставничества в коллективе ?

Определить перечень заинтересованных / нуждающихся в наставничестве

Понять «запрос» на наставничество

Что ожидается от наставника? Может, речь не о необходимости наставника ? Кого хочет видеть сам подопечный — сверстника или состоявшегося в профессии человека?

Понять, можно ли ответить на запрос внутри коллектива

Когда наставник найден

8

Важно проговорить границы взаимодействия с подопечными и механизм регулярного совершенствования системы. В этом механизме точно должно присутствовать обсуждение обратной связи от наставников и совместная выработка решений

Если в вашем коллективе так или иначе выполняются функции адаптации, поддержки и передачи опыта молодым специалистам , то можно считать, что система наставничества есть.

Четыре вида наставничества

Кажется, что наставниками в коллективе могут быть только опытные учителя для учащихся, но это не так.

Учитель ----- учитель

Учащийся ----- учащийся

Учитель — учащийся: наиболее часто встречающийся вид наставничества

Главное в этом виде наставничества — это не упасть в «яму» самоутверждения за счет подопечного. Льстит, когда учащийся «завороженно смотрит в рот» своему наставнику, но стоит себя приземлять. Чтобы такого не произошло, надо быть живым: не идеальным, не всезнающим и т. п.

Учитель — учитель : тоже часто встречающийся вид наставничества, особенно когда

подопечный является новичком в коллективе.

При этом и опытному учителю может быть нужен / полезен наставник, особенно когда человек видит границы собственного профессионального роста, хочет перейти на следующий уровень и / или сменить направление своей деятельности. В этом случае советы более опытного коллеги могут быть очень кстати, ведь даже у докторов наук есть научные руководители.

Учащийся — учащийся

«Для школьников академик — это не авторитет. Авторитет школьника — старшеклассник» — так говорил Ж. И. Алферов. При этом не обязательно, чтобы один учащийся был старше другого (хотя в этом случае наставничества естественнее): ребята могут помогать друг другу адаптироваться и решать проблемы, передавать накопленный свой опыт.

Подобную систему не обязательно формализовывать, но можно заняться этим при желании,

т. к. статус «готов стать наставником» может быть одним из мотиваторов для роста и развития учащихся.

Учащийся — учитель

Не стоит умалять компетентность ваших учащихся, почти всегда у них можно многому научиться. Наиболее естественный пример подобного наставничества — освоение новых технологий и развитие каналов продвижения по выбранным направлениям.

Учащиеся знают, чем живут они сами и их сверстники, а это кладезь знаний для педагога, методолога, психолога, руководителя ОО, которым важно адаптироваться к своей целевой аудитории, перенять их опыт взаимодействия с окружающим миром и иметь поддержку

9

от учащихся в своих стремлениях сделать школьную среду безопасной, комфортной и развивающей!

5. КОМПОНЕНТЫ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Система наставничества складывается из четырех взаимообусловленных компонентов:

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

6. ПРЕИМУЩЕСТВА НАСТАВНИЧЕСТВА , КАК МЕТОДА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ

Традиционно используются следующие формы обучения преподавателей:

- обучение без отрыва от основной работы;
- научно -исследовательская работа;
- обучение по собственной программе, основанное на личном опыте и практике;
- обучение на контрактной основе;
- заочное обучение на курсах переподготовки и повышения квалификации;
- участие в конференциях и семинарах;
- командировки с целью обмена опытом и т. п. Наставничество как форма профессиональной адаптации и повышения квалификации педагога занимает среди этих форм обособленную позицию. Дело в том, что эта деятельность включает в себя все вышеперечисленные формы, дополняет их и наполняет новым смыслом – оказание профессиональной помощи и поддержки молодому учителю.

Преимущества этой формы организации помощи очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, менее теоретизированно, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого учителя, а следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

7. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА САМОАНАЛИЗА ПЕДАГОГА -НАСТАВНИКА

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

- во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
- во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, получает удовлетворение от общения с педагогом -воспитанником;
- в-третьих, настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;
- в-четвертых, выполнение функций наставника может (и должно!) помочь в развитии педагогической карьеры учителя, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе

школы;

–в-пятых, поскольку 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. Главное – быть открытым для педагогических инноваций.

8. РЕЗУЛЬТАТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Лучше всего про успешность наставника может сказать успех и признательность его подопечных, наставляемых

10

Рассуждать о пользе наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведётся планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в ОО .

Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для ОО .

Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

–во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического

коллектива, его сплочённость, следование общим целям и интересам школы;

–во-вторых, развитие личностно ориентированных отношений между коллегами - учителями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике школы;

–в-третьих, формирование в школе такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов. Это самое ценное приобретение для школы, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры .

9. ТРЕБОВАНИЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА -НАСТАВНИКА

1. Наставник обязан чётко представлять цели своей деятельности, знать требования и потребности школы в этой сфере педагогической практики.

2. Наставник должен разрабатывать и предлагать оптимальную программу педагогической помощи и 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 ОУ за подготовку молодого специалиста.

6. Наставник обязан быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной

компетентности.

10. КАЧЕСТВА ПЕДАГОГА -НАСТАВНИКА

Мы определили требования, которые должны предъявляться к работе педагога - наставника. Но для того чтобы наставник мог реально соблюдать их, необходимо выяснить, какими же качественными характеристиками он должен обладать.

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 школы 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.

11.ВИДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Если в школе сформирована система наставничества, то и к назначению наставников подходят организованно, с позиции педагогической целесообразности. Здесь уместно сказать о двух видах наставничества – обязательном и желательном. Позиция «обязательного наставника» определяется целями развития ОУ . Наставники подобного рода являются подготовленными для этой деятельности педагогами. Они соблюдают интересы ОУ, организуют свою работу системно, ведут отчетность, обеспечивают анализ и контроль педагогической деятельности молодого учителя.

11

«Плюсом» такого рода наставнической помощи является безусловная поддержка наставнической деятельности педагога коллективом учителей и руководством школы; для организации наставнической помощи составляется и подписывается письменный договор между тремя сторонами (Педагогом -Наставником, Молодым Учителем и Образовательным Учреждением), где оговариваются обязанности всех сторон договора; для молодого специалиста открываются новые возможности на работе.

«Минус» заключается в том, что интересы наставника и подопечного могут вступать в противоречие, директивное назначение наставника может вызвать достаточно прохладное его отношение к порученной работе.

Другой вид наставничества – «желательный наставник» – предполагает, прежде всего, учет интересов молодого учителя. Выбор наставника определяется именно его предпочтениями. Чаще всего этот вид наставничества является неформальной, неофициальной поддержкой молодого учителя со стороны симпатизирующего ему более опытного коллеги.

«Плюсом» этого вида наставничества является то, что наставников выбирают по их личным и профессиональным качествам чаще всего сами молодые учителя; 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.

«Минусом» можно считать возможную неподготовленность наставников к такого рода деятельности; наставники могут не пользоваться поддержкой администрации школы; результат работы может не получить признания в педагогическом коллективе школы.

12. УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ ПЕДАГОГОВ -НАСТАВНИКОВ

Как правило, назначение педагогов -наставников осуществляет администрация школы. Однако нельзя пренебрегать советом психолога, который поможет правильно сформировать пару «наставник – подопечный» на основе их психологической совместимости (это можно сделать с помощью элементарного тестирования). Стоит прислушаться и к мнению молодого учителя.

Кроме того, при назначении наставника необходимо учитывать следующие показатели:

–место жительства: хорошо, если наставник и молодой учитель проживают недалеко друг от друга, общение в неформальной обстановке способствует качеству педагогической деятельности;

–общность интересов: если наставник и подопечный проявляют интерес к одним и тем же вещам, имеют одинаковые хобби, это превращает их в сплоченную пару единомышленников;

–общая увлеченность конкретной педагогической проблемой: если наставник не заинтересован в ее разрешении, если эта проблема «не его конек», педагогическая помощь не будет эффективной.

–общая увлеченность конкретной педагогической проблемой: если наставник не заинтересован в ее разрешении, если эта проблема «не его конек», педагогическая помощь не будет эффективной.

13. МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ

«НАСТАВНИК –МОЛОДОЙ УЧИТЕЛЬ»?

Оптимальным приемом формирования пары «педагог -наставник – молодой учитель» может стать анкетирование и психологический тест.

Анкета для педагога -наставника поможет определить готовность педагога к выполнению должности наставника, навыки межличностного общения, уровень профессиональной компетентности.

Анкета для молодого специалиста выявит пробелы в педагогической подготовке выпускника вуза, поможет определить, насколько он готов повышать свой профессиональный уровень.

Тест на выявление психологической совместимости определит степень их психологической совместимости в профессиональной педагогической деятельности.

14. РОЛИ ПЕДАГОГОВ -НАСТАВНИКОВ

В зависимости от того, проблемы какого свойства сопутствуют педагогической деятельности молодого специалиста, осуществляется подбор опытного педагога на

роль наставника. Ошибка в выборе роли может привести к тому, что цель наставнической помощи не будет достигнута.

С учетом профессиональных потребностей молодого учителя можно выделить следующие роли педагогов -наставников.

1.«ПРОВОДНИК». Обеспечит подопечному знакомство с системой данного ОУ «изнутри». Такой наставник может объяснить принцип деятельности всех структурных подразделений школы, рассказать о государственно -общественном управлении образовательным учреждением.

Наставник поможет молодому учителю осознать свое место в системе школы, будет осуществлять

пошаговое руководство его педагогической деятельностью. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет более 80 %.

12

2.«ЗАЩИТНИК ИНТЕРЕСОВ». Может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого специалиста; организует вокруг профессиональной деятельности молодого учителя атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; помогает подопечному осознать значимость и важность его работы; своим авторитетом охраняет учителя от возможных проблем межличностного характера. Наставник может договариваться от имени молодого специалиста о его участии в различных внутри - и внешкольных мероприятиях.

Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 60 -80 %.

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 учителя . Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя 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 учителя составляет 30 -40 %.

5.«КОНТРОЛЁР». В организованной таким образом наставнической поддержке молодой учитель 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 учителя составляет 10 -30 %.

15. МОДЕЛИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБЩЕНИЯ

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.

Цель педагогического общения педагога -наставника и его подопечного:

1. Развитие профессионально значимых качеств личности учителя .
2. Создание оптимальных условий для повышения его педагогической квалификации.

Характерным признаком творческого подхода к процессу общения является гуманистическая

позиция педагога, взгляд на партнера по общению с оптимистической гипотезой, наличие потребности в контактах, открытость общения, эмпатия и рефлексия в этом процессе.

Владение эмпатией и рефлексией является неременным условием продуктивности общения, важнейшим показателем овладения техникой общения. Считается, что низкий уровень развития эмпатии и рефлексии является одной из главных причин непродуктивной стандартизации поведения учителя, лежащий внутри самой личности. Эти внутренние причины в конечном итоге определяют успех или неуспех в деятельности конкретного учителя.

Придавая исключительное значение коммуникативным умениям педагога - наставника, в качестве необходимых для организации взаимодействия с молодыми учителями можно выделить:

- умения управлять поведением;
- умения адекватно моделировать личности других субъектов общения;
- умение «подать себя в общении» и т. п.

Говоря о педагогическом общении наставников и их подопечных, необходимо остановиться на понимании его как деятельности, включающей характерные для коммуникации признаки:

возникновение взаимоотношений, взаимодействие субъектов, их взаимовлияние, имеющие

конкретной ситуацией педагогического процесса.

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 в паре.

Общение -коррекция требует от учителя -наставника знания психолога - 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 эмпатия, такт, чуткость и др.

Общение -снятие психологических барьеров. Этот тип общения предполагает владение педагогом -наставником технологией общения на достаточно высоком уровне, наличие у него потребности в общении с подопечным, 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.

16. ПРАВИЛА ОБЩЕНИЯ С МОЛОДЫМ ПЕДАГОГОМ

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, педагогу -наставнику необходимо помнить о правилах общения, которые необходимо соблюдать.

1. Не приказывать. Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого -либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми учителями следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!»

2. Не угрожать. Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны учителя -наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии дипломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.

3. Не проповедовать. «Ваш профессиональный долг обязывает...», «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени. Они не воспринимаются и не осознаются молодыми специалистами как значимые, вследствие их абстрагированности от реальной педагогической ситуации.
4. Не поучать. Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...», «если бы Вы последовали примеру...»).
5. Не подсказывать решения. Наставник не должен «учить жизни» молодого учителя. «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют, таким образом, самолюбие молодого педагога.
6. Не выносить суждений. Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить место работы», «Вы слишком мало внимания уделяете работе» чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест молодых учителей, даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.
7. Не оправдывать и не оправдываться. Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы

14

организовали и провели урок не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для молодого учителя.

8. Не ставить «диагноз». «Вам нельзя работать в школе, Вы слишком эмоциональны» – такая фраза опытного педагога непременно насторожит молодого учителя и настроит его против наставника.

17. ФОРМЫ РАБОТЫ НАСТАВНИКОВ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

Если в локальных актах ОУ зафиксирован факт организации наставнической помощи молодым специалистам, то там должны быть оговорены и формы этой работы. Желательно, чтобы в профессиональном становлении молодых учителей принимал участие весь педагогический коллектив школы, а не только закрепленные за ними учителя -наставники. Для этого необходимо использовать все многообразие форм организации учебной деятельности. Рассмотрим не некоторые из них.

1. КОЛЛЕКТИВНАЯ РАБОТА

Коллективная работа, направленная на оказание педагогической помощи молодым специалистам, к сожалению, редко используется в практике образовательных учреждений. Считается, что реально помочь молодому учителю можно только в индивидуальной работе с ним, не афишируя его профессиональные трудности. Однако у выпускников педвуза, впервые приступивших к работе по специальности, существуют проблемы общего порядка, решить которые педагог -наставник не в состоянии. Это – трудности адаптации в педагогическом коллективе. Поиск путей

разрешения этих проблем является основной задачей коллективной работы с молодыми специалистами.

Педагогический совет

Участие в педагогическом совете является обязательным для всех членов педагогического коллектива ОУ. Как правило, первый для вновь прибывших молодых учителей педагогический совет проводится в конце августа, перед началом нового учебного года. Именно здесь выпускники вуза впервые видят своих новых коллег. Растерянность молодых педагогов от обилия незнакомых лиц усугубляется тем, что все окружающие обращают внимание на новичков.

Для администрации должно быть важно как можно скорее стереть барьеры между «вновь прибывшими» и «старожилами». Можно заранее придумать и организовать небольшое театрализованное приветствие для молодых специалистов с кратким рассказом о традициях школы, о педагогах, их достижениях и т. п.

Также можно предоставить слово учителям, пришедшим на работу в школу год -два назад, чтобы они рассказали о своих профессиональных трудностях на тот момент (желательно, чтобы рассказ получился юмористический или даже с легкой долей иронии) и поделились опытом их разрешения. Такая форма общения поможет новичкам осознать, что их трудности не единичны и решаемы, их волнение – нормальное состояние для всех людей, начинающих работу на новом месте.

В дальнейшем педагогические советы можно использовать для выявления в скрытой форме психологических особенностей молодых учителей (что необходимо знать при подборе пары «наставник – подопечный»). Для этого можно организовать с помощью психолога тестирование педагогического коллектива.

Также на педагогических советах можно организовывать мини -лекции, на которых своим опытом могли бы делиться опытные учителя, классные руководители, психологи, социальные педагоги и др. Такая форма работы позволит молодым учителям получать новые знания, умения и навыки профессиональной деятельности, не задавая лишних вопросов своим наставникам.

Педагогический семинар

Основной задачей этой формы работы является расширение знаний молодых учителей обо всех сферах педагогической деятельности, о педагогических приемах взаимодействия с детьми, с родителями учащихся; изменение отношения к самому процессу образования. На семинарах учителя вовлекаются в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обмениваются опытом, рассказывают о своих «педагогических находках», самостоятельно в ходе групповых дискуссий вырабатывают пути разрешения внутришкольных конфликтов.

Памятка начинающему учителю.

15

1.Тщательно готовься к урокам. Обязательно пользуйся поурочным планом и придерживайся всех его пунктов. Возьми себе за правило: наличие поурочного плана

является для тебя допуском на урок.

2. Веди урок так, чтоб каждый ученик был постоянно занят делом.

3. Увлекайте учеников интересным содержанием материала, созданием проблемных ситуаций, мозговым штурмом.

Советы опытных коллег молодому учителю.

Помните: каждый урок особенный, не должен быть похож на предыдущие.

Посещайте уроки опытных учителей. Применяйте у себя их позитивный опыт.

Помните, что наивысший педагогический успех – это улыбка на лице ученика.

Советы для молодого учителя

- систематически знакомиться с опытом своих коллег, посещать их занятия, прислушиваться к их советам, учиться у них методике преподавания учебного предмета, методике воздействия на учащихся с целью пробуждения у них интереса к знаниям;

- систематически изучать методическую и научную литературу, следить за педагогическими находками и поисками педагогов -новаторов, посещая библиотеки, составляя картотеку работ по изучаемой педагогической проблеме. Каждый раз следует пересматривать свои записи и заметки, тщательно анализируя тенденции развития общеобразовательной школы

для внесения коррективов в свою педагогическую деятельность;

- совершенствовать свои знания и умения по преподаваемой учебной дисциплине: принимать участие в научно -практических конференциях, выступать с докладами об опыте своей работы, обсуждать в педагогическом коллективе возникшие проблемы учебно -воспитательной работы, организовывать встречи с коллегами других образовательных учреждений и обмениваться опытом работы.

Список использованной литературы при составлении разработки.