

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Ножовская школа - интернат для обучающихся
с ограниченными возможностями здоровья VIII вида»

«Наставничество - эффективный инструмент развития педагогов»

**Из опыта работы педагога – наставника Мочаловой Н. А. и
молодого специалиста воспитателя Коровиной Е.С.**

НАСТАВНИЧЕСТВО - ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ

Уча других, мы учимся сами
Л. Сенека

Наставничество давно уже используется в сфере образования в качестве способа подготовки специалиста. Наставничество является двусторонним процессом. Основным условием эффективного обучения наставником молодого педагога профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. А основное условие эффективного обучения молодого специалиста – его желание, потребность принять предоставляемую информацию и передачу практических навыков наставником.

Первое, что нужно сделать наставнику – выстроить отношения доверия и взаимопонимания с молодым педагогом. Если молодой педагог доверяет своему наставнику, то он на любом этапе возникшей проблемы немедленно спросит совета, выслушает рекомендации, проанализирует, и таким образом, разрешит интересующийся его вопрос достаточно оперативно. Затем определяется совместная работа начинающего педагога с наставником.

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, я стараюсь помнить и соблюдать следующие правила общения:

1. Не приказывать. Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми педагогами 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 педагога - 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.

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 педагога. «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 такие суждения настраивают молодого специалиста против наставника.

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 организовали и провели занятие 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 педагога.

8. Не ставить «диагноз» «Вам нельзя работать в школе, Вы слишком эмоциональны».

Выбор формы работы с молодым специалистом в школе должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах.

На РМО наставников мы получили необходимые диагностики для оценивания уровня сформированности предметных, психологических, педагогических, методических, общекультурных профессиональных компетенций педагогов. Воспользовавшись этой методикой, молодой специалист осуществила самооценку качества своей профессиональной деятельности.

Количественная и качественная характеристика педагогической деятельности

по видам и критериям

№ п/п	% качества пед.деятельности	Уровень	Качественная характеристика
1	90-100%	Высокий (творческий)	Педагог, работающий

		уровень)	творчески
2	70-90%	Средний (продвинутый) уровень	Педагог с установившимся стилем работы
3	50-70%	Обязательный (низкий) уровень	Педагог, у которого не установился стиль работы
4	Менее 49%	Недостаточный уровень	

На основе диагностики и собеседования была разработана программа наставничества, составлен календарный план.

Персонализированная программа наставничества

Участники наставничества	<i>Начинающий специалист + Наставник - опытный педагог</i>
Сроки реализации	1 год
Цель	Развитие профессиональных компетенций начинающего специалиста в условиях его личной заинтересованности
Задачи	1. Знакомиться с нормативной документацией, касающейся деятельности специалистов 2. Выступить в роли куратора педагогической практики начинающего специалиста, получающего профессиональное образование. 3. Оказать консультативную помощь в выстраивании отношений с воспитанниками, родителями и коллегами.
<i>Планируемые Результаты наставничества</i>	1. Повышение уровня профессиональной компетентности начинающего специалиста. 2. Умение взаимодействовать с обучающимися во время проведения занятий. 3. Умение составлять и реализовывать план работы специалиста. 4. Получает профессиональное образование.
<i>Эффекты наставничества</i>	Наставляемый: закрепился в организации Наставник: активизированы тьюторские компетенции
<i>Формы наставничества</i>	Педагог-педагог
<i>Виды наставничества</i>	Ситуационное наставничество

Календарный план (дорожная карта)

Содержание	Дата	Результат
Оформление запроса	август-сентябрь	Определены профессиональные затруднения
Помощь в оформлении нормативной документации специалиста	октябрь	Сформирована папка с нормативной документацией
Взаимопосещение мероприятий, занятий и их анализ	ноябрь-декабрь	Карта оценивания
Консультативная помощь по подготовке мероприятий для детей и родителей	по мере необходимости	Выявление сильных и слабых сторон
Прохождение педагогической практики начинающим специалистом под руководством наставника	Март - апрель	Заполнение Дневника практики, получение положительной характеристики
Обучение по составлению отчета по методической работе, анализу деятельности за год	май	Успешное составление отчета и анализа

С учетом профессиональных потребностей молодого специалиста была выбрана **консультативная форма** наставничества. Эта роль реализует функцию поддержки, подопечный получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо и когда он об этом просит.

Формы работы:

- Беседы
- Методические консультации
- Посещение
- Взаимопосещение занятий, мероприятий
- Тестирование
- Привлечение к участию в мероприятиях с родителями и детьми

Чтобы самостоятельно оценить личную результативность профессиональной деятельности, также определить приоритеты в дальнейшем личностном и профессиональном развитии молодого специалиста был использован диагностический инструмент оценки личностных результатов профессиональной деятельности наставляемого «Колесо баланса молодого

педагога», разработанный участниками X форума молодых педагогов Пермского края.

Результаты системы сопровождения молодого педагога

- Продолжает работать в данном учебном заведении
- Продолжает профессиональное обучение
- Готовит материалы для повышения квалификационной категории
- Умеет строить общение с участниками педагогического процесса, родителями, обучающимися

Целенаправленная работа с молодыми специалистами способствует их своевременной адаптации, позволяет избегать ошибок во взаимоотношениях с обучающимися, коллегами, освоить современные технологии, а так же закрепиться на рабочем месте.