

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа с. Тепловка
муниципального района Пестравский Самарской области

**Методические рекомендации по организации наставничества
в форме «учитель-учитель»**

Одной из главных задач ОУ является профессиональная адаптация молодого педагога к образовательной среде. При назначении наставника администрация образовательного учреждения должна хорошо знать, что наставничество — это поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся, родителей. При организации наставничества директор школы издает приказ о назначении наставника на учебный год.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя проходит поэтапно и включает в себя формирование и развитие профессиональной компетентности педагога (нормативно-правовой, методологической, психолого-педагогической). Молодой педагог переступает порог школы полной энергии, амбиций, готовый создавать, творить и совершенствоваться, и надо ему помочь не разочароваться в выборе профессии, помочь словом, делом.

Наставничество — универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества — способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельстве ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества — комплекс мероприятий и формирующих действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый — участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник — участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор — сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Компоненты системы наставничества:

- заинтересованность администрации образовательного учреждения в профессиональном росте сотрудников;
- конкретные цели, задачи, программы деятельности субъектов, включенных в систему наставничества;
- процесс профессиональной адаптации молодого специалиста;
- межличностное общения между наставником и молодым

учителем, педагогом в процессе их взаимодействия.

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

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 наставничества, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.
- *аналитический*: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

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

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 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.

Формы работы с молодыми специалистами

коллективная работа	групповая работа	индивидуальная работа
<ul style="list-style-type: none">– педагогический совет– педагогический семинар– «круглый стол»– педагогическая конференция– «день молодого учителя»	<ul style="list-style-type: none">– групповое консультирование– групповые дискуссии– обзор педагогической литературы– деловая игра	<ul style="list-style-type: none">– индивидуальные консультации– практические занятия

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:

- 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.

Требования к кандидату на статус «педагог-наставник»

Наставник должен обладать 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.

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.

Ожидаемые результаты наставничества в форме «учитель-учитель»:

- повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам школы;
- развитие личностно 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.

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.