

Статья на тему: НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПРОЦЕСС ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННОГО ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ

Автор Трефилова И.В.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПРОЦЕСС ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННОГО ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ

Одной из важнейших задач школьной администрации является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы школьного наставничества.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация образовательного учреждения должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог - наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Когда молодой учитель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста:

- на требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению школьной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;
- ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

Обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовки к первичному повышению квалификации;
- освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
- подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение разряда.

Руководитель образовательного учреждения совместно с заместителями, руководителем методического объединения, учителем наставником, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, должен

осуществлять учет различных траекторий профессионального роста молодого педагога (специализация, дополнительная специальность, должностной рост).

Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в "малых группах", анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Организация наставничества – это одно из важных направлений деятельности любого руководителя. Человек становится успешным наставником только в том случае, если он эффективно реализует навык наставничества. Руководителю образовательного учреждения следует стремиться к неформальному подходу в обучении педагогической молодежи: обучаюсь – делаю; делаю – обучаюсь; формировать общественную активность молодых учителей, обучать их объективному анализу и самоанализу. Не следует бояться таких форм работы с молодежью, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на уроках, посещают уроки своих старших коллег, рефлексируют, обмениваются опытом, мнениями.

Целесообразно также проводить анкетирование молодых педагогов.

Цели анкетирования:

- выявить положительное в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать в следующем году;

- проследить достижения молодых педагогов по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности работы;
- выявить степень участия молодых педагогов в реализации единой методической темы школы "Дифференцированное обучение учащихся как залог повышения качества образовательного процесса".

В результате анкетирования выяснилось, что: наиболее удачными, по мнению молодых учителей, были следующие направления методической работы:

- знакомство с теорией дифференцированного обучения;
- обмен имеющимся опытом по данной теме;
- методические недели;

педагогам-наставникам необходимо:

- продолжить работу над учебно- методической темой по дифференциации обучения;
- ознакомить молодых педагогов с новыми педагогическими технологиями;
- разработать программу внедрения регионального компонента в образовательный процесс;
- использовать как оптимальную форму методической работы методические недели;
- включить в план работы информирование молодых учителей о новых и параллельных программах и учебниках.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и учениками, "мозговые штурмы", разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как учителя. Именно они ускоряют процесс вхождения начинающего учителя в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги смело идут на аттестацию на более высокую квалификационную категорию, растет их профессионализм.

Администрация школы или учитель - наставник могут создать портфолио молодого специалиста, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные уроки и т. д. Это дает

возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого учителя в процессе наставнической деятельности. Портфолио – своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отвечающий его потребности в практической самореализации. Портфолио может вести и сам молодой учитель, отмечая в нем повышение своей профессиональной компетентности и достижения в личностном росте.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе "Я – концепции". Поэтому наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа:

1й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3й этап – контрольно- оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволит руководителям образовательных учреждений, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых учителей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК НАИБОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Высокий потенциал наставничества и его эффективность объясняются тем, что:

- этот метод адаптации специалиста предполагает гибкость в организации: нет набора правил и требований, может реализовываться в различных ситуациях различными методами;
- в основе наставничества – взаимодействие, ценностно-ориентированная мотивация обоих субъектов, взаимный интерес;
- 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.

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.

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.

РЕЗУЛЬТАТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Здесь нужно оговориться: рассуждать о пользе наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – **подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении**. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для образовательного учреждения.

Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

- во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам школы;
- во-вторых, развитие лично 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.

ТРЕБОВАНИЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

1. Наставник обязан четко представлять цели своей деятельности, знать требования и потребности школы 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.

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 общеобразовательного учреждения «изнутри».

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.

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.

4. «КОНСУЛЬТАНТ». За основу этих взаимоотношений берется благополучие личности молодого специалиста. Эта роль реализует функцию поддержки.

5. «КОНТРОЛЕР». 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.

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 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.

ФОРМЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

Если в локальных актах образовательного учреждения 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 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 (педагогический совет, педагогический семинар, вечера вопросов и ответов, «круглый стол», педагогические конференции, «День молодого учителя»)

2. ГРУППОВАЯ РАБОТА (групповое консультирование, групповые дискуссии, обзоры педагогической литературы, деловые игры)

3. ИНДИВИДУАЛЬНАЯ РАБОТА (индивидуальные консультации, практические занятия)

АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ

1. Какие аспекты педагогической деятельности Вас более всего беспокоят?
2. Считаете ли Вы для себя необходимой помощь педагога-наставника?
3. Насколько легко Вы вступаете в контакты с окружающими?
4. Какова вероятность того, что Вы обидитесь на справедливую критику?
5. Выразите в процентах возможный вклад педагога-наставника в Ваше профессиональное становление (Этот вопрос особенно важен для выбора роли педагога-наставника: «проводник», «защитник интересов», «кумир», «консультант» или «контролер».)
6. Каких конкретно результатов Вы ожидаете от взаимоотношений с педагогом-наставником?
7. Какие качества наставника Вами могли бы быть наиболее востребованы: сопереживание, чувствительность, строгость, проницательность, авторитетность, серьезность, уважение к личности, пунктуальность, самокритичность, поощрение инициативы, требовательность, внимательность... (список можно продолжить)?
8. Вам достаточно взаимодействия с педагогом-наставником на работе или Вы хотели бы общаться с ним в неформальной обстановке?
9. Кто из членов педагогического коллектива школы оптимальным образом подходит на роль Вашего наставника? Что заставляет Вас так думать?
10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?

АНКЕТА
для молодых педагогов

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)? _____

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
- проведении уроков
- проведении внеклассных мероприятий
- общении с коллегами, администрацией
- общении с учащимися, их родителями
- другое (допишите)

4. Представляет ли для вас трудность:

- формулировать цели урока
 - выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
 - мотивировать деятельность учащихся
 - формулировать вопросы проблемного характера
 - создавать проблемно- поисковые ситуации в обучении
 - подготавливать для учащихся задания различной степени трудности
 - активизировать учащихся в обучении
 - организовывать сотрудничество между учащимися
 - организовывать само и взаимоконтроль учащихся
 - организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН учащихся
 - развивать творческие способности учащихся
 - другое
- (допишите) _____

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразование
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- предметным кафедрам
- школе молодого специалиста
- другое

(допишите) _____

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы уроков, методика их подготовки и проведения
 - методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
 - приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся
 - учет и оценка знаний учащихся
 - психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов
 - урегулирование конфликтных ситуаций
 - формы работы с родителями
 - формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися
 - другое (допишите)
-

ПЛАН РАБОТЫ НАСТАВНИКА И МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Тема	Рассматриваемые вопросы	сроки
Знакомство с молодым специалистом. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов ОУ, Составление рабочих программ. Диагностика умений и навыков молодого учителя.	Сентябрь
Разработка индивидуального плана профессионального становления.	Педагогическое самообразование, участие в работе методического объединения.	Сентябрь
Эмоциональная стрессоустойчивость молодого учителя. Функция общения на занятии.	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё». Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).	Октябрь
Как провести эффективно занятие. Секреты мастерства	Педагог – наставник делится опытом, речь идет об общих вопросах методики, проведения уроков, наставник совместно с молодым педагогом готовят конспекты уроков, проговаривают каждый этап и элемент урока, затем педагог проводит его в присутствии педагога - наставника, после каждого урока идёт детальная проработка достигнутого, реализованного, возникающих проблем, интересных решений, выстраивание линий поведения на будущее	Ноябрь
Имидж педагога.	Материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.	Сентябрь
Педагогическая ситуация.	Совет «бывалого».	Октябрь
Копилка интересных уроков.	Разработки или описания интересных занятий силами самих молодых специалистов и наставников.	
Самообразование воспитателя – лучший	Выбор методической темы. Молодым специалистам предлагаются примерные	В течение

учитель	темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год	года
Как написать обобщение педагогического опыта	Выбор методической темы, технология описания опыта	Апрель
Методическая выставка достижений молодого воспитателя.	Уровень профессионализма молодого учителя – систематизация наработок профессиональной деятельности.	Конец учебного года
Диагностика учеников	Методика проведения обследования	Май