

Основы деятельности педагога наставника

Целью наставничества является создание условий, способствующих самореализации, успешной адаптации, повышению уровня профессионализма и социализации, личностному и профессиональному развитию наставляемого, а также устранению или минимизации факторов, препятствующих этому развитию.

Основной задачей наставничества является организация процесса профессионального становления, оказание помощи в профессиональной адаптации наставляемому. В соответствии с определенными задачами можно выделить содержание деятельности наставника.

Задачи	Содержание деятельности
Создать условия для профессиональной адаптации молодых педагогов в коллективе	<ul style="list-style-type: none">- Знакомство молодых педагогов с коллективом- Ознакомление с нормативно-правовыми документами, регламентирующими деятельность ОО и педагогов, с требованиями к ведению документации- Закрепление наставника, организация взаимодействия молодого педагога и наставника в соответствии с Положением о наставничестве- Включение молодых педагогов в деятельность образовательной организации .
Выявить профессиональные дефициты и затруднения в педагогической практике и принять меры по устранению и минимизации	<ul style="list-style-type: none">- Диагностика профессиональных затруднений молодых педагогов.- Организация методической работы с молодыми педагогами.- Организация взаимодействия молодого педагога и наставника в соответствии с Положением о наставничестве в образовательной организации.- Участие молодого педагога в деятельности предметных МО, Школе молодого педагога.- Организация посещения уроков коллег.- Организация целенаправленной и контролируемой работы молодого педагога по самообразованию.
Обеспечить постепенное вовлечение молодых педагогов во все сферы школьной жизни	<ul style="list-style-type: none">- Активное участие молодого педагога в методической работе, в деятельности предметных МО (Школе молодого педагога);- Вовлечение молодых педагогов во внеурочную деятельность, во внеклассную работу, осуществление им обязанностей классного руководителя.-Создание условий для презентации продуктов профессиональной деятельности в школе и в муниципалитете.

<p>Организовать самообразование (ИОМ), развивать профессиональное мастерство и готовность к непрерывному образованию</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Организация посещения методических событий, уроков, внеурочных занятий и т.п. - Организация целенаправленной и контролируемой работы молодого педагога по самообразованию; - Посещение молодым педагогом курсов повышения квалификации. - Ведение молодым педагогом портфолио. - Включение молодого педагога в инновационную деятельность ОО. - Вовлечение молодых педагогов в конкурсное движение.
--	--

В соответствии с целями и задачами определяются методы наставничества: интерактивные (беседа, диалог, дискуссия); проблемный и проектный; мастер-класс; консультирование; инструктирование; демонстрация действий и поведения; «научение через наблюдение»; наблюдение и анализ деятельности наставника; персонализированная имитация; анализ практических ситуаций; рефлексия и анализ деятельности подопечного.

Функции педагога-наставника

Основные принципы наставничества:

Добровольность;
Открытость;
Компетентность;
Соблюдение норм профессиональной этики.

Наставнику нужно помнить о четырех важных этических правилах:

1. Взаимосвязь – построение доверительных взаимоотношений с подопечными. В отношениях должны присутствовать доброжелательность, взаимное уважение, доверие и желание работать ВМЕСТЕ. Основное правило – разъяснение, а не осуждение. Хороший наставник уважает конфиденциальность. Правила и способы поддержания конфиденциальности оговариваются заранее.
2. Формирующее оценивание – объективное оценивание с целью выявления зон роста и последующего предоставления обратной связи и обучения.

Наставнику необходимо:

- Собирать и анализировать информацию о том, что умеют и чего пока не умеют его молодые специалисты.
- Определять методы и стратегии, которые помогут молодым специалистам преодолеть трудности.

- Выяснить, что поможет молодым учителям лучше воспринять, обработать и усвоить информацию, получаемую от наставника (какой подход применить).

3. Коучинг – реализация поэтапного развития и обучения подопечного. Наставники являются образцом для подражания; они делятся профессиональным опытом, демонстрируют примеры и помогают выработать стратегию. Суть коучинга заключается не в том, чтобы указать подопечному на его ошибки, а в том, чтобы молодой специалист научился выявлять свои преимущества и ошибки, отвечая на грамотно сформулированные вопросы наставника. Рефлексия включает в себя постоянное принятие решений, основанное на анализе выполненных действий и их результатов. Хороший наставник научит подопечных принимать собственные осознанные решения, без своего участия (в будущем).

4. Поддержка – помощь подопечному в поиске собственного пути. Цель наставника - устранить зависимость молодого специалиста от наставника и содействовать становлению подопечного как самостоятельного учителя. Чтобы общение молодого специалиста и наставника было рациональным и эффективным, важно помнить, что наставники и их подопечные каждый со своим характером, мировоззрением, жизненной позицией. Необходимо учитывать ролевые типы молодых педагогов.