

Доклад на тему «Технологии наставничества в школе»

В чем заключается суть наставничества?

Наставничество - это способ быстрой адаптации навыков молодого специалиста под требования современного образования. Если школа не занимается этим процессом осознанно, молодого специалиста все равно кто-то вводит в курс дела и знакомит с коллегами. Такая система отвечает минимальным требованиям адаптации, но совсем не помогает быстрее включиться в работу и освоиться.

Глобальная цель - сделать так, чтобы молодой специалист включился в работу и качественно выполнял обязанности без сторонней помощи.

Наставничество молодых специалистов выполняет следующие задачи:

- снизить текучесть кадров, особенно среди молодых специалистов.
- укрепить и развить корпоративный дух, удержать ценных сотрудников.
- значительно сократить период адаптации к новому месту работы, сделать этот процесс системным и контролируемым.
- Минимизировать возникновение конфликтных ситуаций за счет меньшего числа ошибок со стороны молодого специалиста.

Виды и методы наставничества в школе

Наставничество в школе можно разделить на два основных направления: работа с молодыми специалистами и уже опытными сотрудниками. Новичков необходимо адаптировать к работе с учениками и их родителями в условиях современной школы, а опытным сотрудникам помочь в решении нестандартных проблем, возникающих в учебном процессе. Разберем конкретные методы наставничества в зависимости от его вида.

Молодые специалисты	Опытные сотрудники
Познакомить с школой Объяснить преимущества работы учителем в современной школе Рассказать о возможных конкурсах, грантах, возможностях развития для педагогов. Уведомить сложившихся формах отчета. Проводить работу по сопровождению на уроках молодого педагога	Методическая помощь Помощь в работе с нестандартными учебными группами (дети мигрантов, ученики с низким уровнем знаний). Разработка индивидуальных планов обучения для таких групп Подготовка сотрудника к аттестации Помощь в подготовке к участию в конкурсах

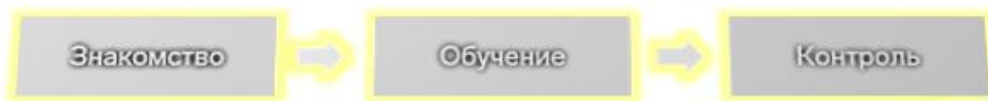
Функции наставника молодого специалиста

- ввести молодого специалиста в корпоративную культуру, передать правила делового общения, традиций и стандартов поведения;
- найти проблемные места в профессиональной подготовке и создать условия для их устранения;
- составить план профессиональной адаптации
- контролировать применение теоретической части на уроках;

- при необходимости оказывать поддержку в подготовке к участию в профессиональных конкурсах.

Этапы наставничества в школе

Наставничество молодых специалистов в школе можно условно разделить на три этапа. В зависимости от задач они могут быть разбиты на подзадачи.



Знакомство

Здесь важно разделить роль руководителя и наставника. Непосредственный руководитель (директор или заместитель директора) отвечает за всю школу и не может регулярно отвлекаться на вопросы. Поэтому первичную адаптацию берет на себя наставник.

Обучение

У молодого специалиста обязательно появятся вопросы, некоторые из них лучше разобрать вместе с наставником. Как правило, они касаются внутреннего документооборота, взаимодействия между учителями, учениками, их родителями, а также администрацией. Наставнику необязательно лично разбирать каждый вопрос, но он обязан выстроить процесс так, чтобы молодой специалист получил оперативный ответ.

Допустим, молодой учитель решает провести открытый урок в рамках предметной недели в школе. У него есть конкретная тема и урока, скорее всего, есть свои приемы и стиль ведения урока, которые он хотел бы внедрить в работу. Во все тонкости проведения открытого урока с «наскока» не вникнуть, поэтому задача наставника выслушать молодого специалиста, дать свои разъяснения и впоследствии закрепить на практике.

Контроль

Этот блок позволяет понять, насколько хорошо молодой специалист применяет знания на практике. В зависимости от вида деятельности контроль выстраивается по-разному. В деятельности по подготовки к диагностикам, качество работы отслеживается через конкретные показатели (результаты предметных диагностик), качество самих уроков по предмету можно оценить при их посещении. При этом, важно дать обратную связь молодому специалисту, для возможности определения дальнейшей зоны роста.

Система наставничества фокусируется не только на качестве работы, но и на развитии навыков. Например, молодой специалист освоил ведение предметных уроков, но ведение кружков на недостаточном уровне. Значит, наставник рекомендует проработать качество проведение кружка. Через определенное время разбирается прогресс молодого специалиста по этой задаче.

Преимущества и недостатки наставничества

Наставничество новых сотрудников в школе обладает своими преимуществами и недостатками. Разберем их.

Преимущества

Среди основных преимуществ выделим:

- **Быстрая и эффективная адаптация.** Молодой специалист быстрее становится компетентным. Следовательно, он начинает быстро вливается в школьную деятельность, и его ученики успешно проходят диагностики.
- **Уменьшение текучести кадров.** Перспективные молодые специалисты быстрее адаптируются.
- **Улучшение показателей.** Стратегическая цель, которая достигается за счет более мотивированных и подготовленных кадров.
- **Повышение лояльности.** По-человечески приятно, когда школа проявляет внимание и помогает освоиться.

- **Целостность корпоративных стандартов.** Корпоративная культура и стандарты транслируются со стороны более опытных сотрудников. Такой подход вызывает больше доверия.

Недостатки

У системы наставничества в школе есть и недостатки. В основном они связаны с качеством внедрения этого механизма.

- **Личность.** Успешному наставнику необходимы лидерские качества и педагогический талант. Важно, чтобы люди заинтересовались и не считали это бесполезной затеей.

- **Человеческий фактор.** Наставник и подопечный могут не сработаться по личным причинам.

- **Отсутствие баланса.** Молодого специалиста могут нагрузить теорией в ущерб практике или, наоборот, требовать достижений без опоры на теоретическую базу. Риск есть и у наставника. Например, он углубится в работу с новичком и не будет успевать выполнять свои обязанности.

- **Навязчивый контроль.** Важнее разбор системных ошибок, нежели фокус на мелких недочетах. Излишняя критика может отпугнуть перспективного молодого специалиста, ведь никому не нравится, когда за ним постоянно следят и оценивают.

Кто может быть наставником в школе у молодого специалиста

Наставничество в системе отношений «учитель - учитель» связывается с обменом знаниями, профессиональными умениями между опытным педагогом и молодым учителем. Такая форма наставничества предполагает систематическую работу наставника - опытного педагога по совершенствованию или развитию профессиональных компетентностей у молодого специалиста, входящего в профессию. Основная цель наставничества в системе «учитель - учитель» - повышение качества профессиональной деятельности молодого педагога, в том числе решения проблем, возникших у молодого специалиста в части преподавания, а также взаимодействия в коллективе для создания комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

Лучше, когда функции наставника выполняет опытный и авторитетный сотрудник. К практику всегда больше доверия, он знает, чем живет школа. Согласно приказу Минпросвещения РФ от 24.03.2023 N 196 учитель наставник должен иметь высшую квалификационную категорию.

Педагог-наставник должен обладать всеми знаниями, определенными Профессиональным стандартом педагога. Помимо этого, он должен знать:

- требования нормативных правовых и иных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- нормативные акты образовательной организации, регламентирующие осуществление наставничества в ней;
- факторы, затрудняющие процесс адаптации молодых педагогов в образовательных организациях и факторы, способствующие ускорению адаптации;
- основные виды затруднений, испытываемых молодыми педагогами при планировании и осуществлении педагогической деятельности;
- основные виды затруднений, испытываемых молодыми педагогами при работе с родителями или замещающими их лицами;

Частой проблемой является большой объем времени, который наставники уделяют новичкам, в то время, когда им необходимо выполнять и свои задачи тоже. Невнимательность к молодому специалисту, некорректная передача знаний, умений и навыков приводит к тому, что

молодой специалист не успевает усвоить новые задачи и вынужден постоянно обращаться к наставнику с дополнительными вопросами. Нередко это приводит к недовольству последнего, и он просит отвлекать его меньше. Отсюда появляются ошибки в работе молодого педагога, которые в дальнейшем могут повлиять на результаты работы всей школы или привести к более глобальным проблемам. В таких ситуациях молодые педагоги надолго не задерживаются и уходят из школы. Приходят новые люди, и все начинается заново.

Когда наставник знает и умеет пошагово передавать знания, проверять усвоение информации молодым специалистом, как правило, он быстрее получает самостоятельного педагога, который обращается к нему только с самыми редкими и сложными вопросами. И это огромный плюс для наставника: не требуется постоянно отвлекаться на нового сотрудника и появляется возможность спокойно выполнять свои рабочие задачи. Нужно только периодически контролировать исполнение задач, давать обратную связь, чтобы убедиться, что молодой специалист не допускает ошибок, и просто поддерживать его в ходе адаптации.

Наставничество новых сотрудников

Организация наставничества опирается на план адаптации молодого специалиста. Его составляет наставник вместе с администрацией школы.

Документ	Назначение
Приказ о создании наставнических групп	На основании документа в школе вводится наставничество, закрепляются ответственные и другие алгоритмы
Индивидуальный план для молодого специалиста	Составляется для каждого нового сотрудника.
Программа адаптации	Включает методики, которые помогут приобрести навыки для эффективного выполнения обязанностей
Анкета адаптации молодого специалиста	Фиксирует достижения молодого специалиста.

Обязательное условие успеха - постоянная обратная связь между наставником и подопечным. Иначе из фокуса уходят важные детали, а адаптация теряет системность.

Для эффективной совместной работы лучше всего применять индивидуальный подход: поговорить с человеком об увлечениях, выяснить его цели, и как наставник может ему помочь. В процессе общения не нужно принимать решения и проживать жизнь за наставляемого, стоит занять позицию советчика и помогать ему самостоятельно находить ответы. И помнить, что наставник не может настаивать на своем мнении и решать за другого человека, как ему лучше поступить.