### Наставничество как помощь молодому специалисту

### Гошейн В.Н.

Наставничество представляется как осознанное взаимодействие наставника и педагога любого стажа работы и квалификации по передаче профессионального, личного и социального опыта.

Задачи и содержание деятельности наставника

|  |  |
| --- | --- |
| Задача | Содержание деятельности |
| 1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых учителей в коллективе | * Знакомство молодых педагогов с коллективом;
* Ознакомление с нормативно-правовыми документами, регламентирующими деятельность организации и педагогов, с требованиями к ведению документации;
* Закрепление наставника, организация взаимодействия молодого педагога и наставника в соответствии с Положением о

наставничестве; |
| 2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе | * Диагностика профессиональных затруднений молодых педагогов;
* Организация методической работы с молодыми учителями;
* Организация взаимодействия молодого педагога и наставника в соответствии с Положением о наставничестве в образовательной организации;
* Участие молодого учителя в деятельности предметных методических объединений и в Школе молодого педагога;
* Организация посещения уроков коллег;
* Организация целенаправленной и контролируемой работы молодого педагога по самообразованию;
* Посещение молодым педагогом курсов повышения квалификации.
 |
| 3. Обеспечить постепенное вовлечение молодых учителей во все сферы школьной жизни | * Вовлечение молодых педагогов во внеурочную деятельность обучающихся, во внеклассную работу, осуществление им обязанностей классного руководителя;
 |
| 4. Включить учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность | * Организация целенаправленной и контролируемой работы молодого педагога по самообразованию;
* Ведение молодым педагогом портфолио;
* Включение молодого учителя в инновационную деятельность;
* Вовлечение молодых педагогов в конкурсное движение.
 |

Институт наставничества должен опираться на такие принципы, как добровольность, открытость, компетентность и соблюдение норм профессиональной этики.

Наставнику необходимо помнить о четырех важных моментах:

1. Взаимосвязь – построение доверительных взаимоотношений с подопечными. Для того чтобы общение наставника и молодого специалиста было успешным, в отношениях должны присутствовать взаимное уважение, доверие и желание работать вместе.
2. Формирующее оценивание – объективное оценивание с целью выявления зон роста и последующего предоставления обратной связи и обучения.
3. Коучинг – реализация поэтапного развития и обучения подопечного. 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.
4. Поддержка – помощь подопечному в поиске собственного пути. Наставники учат подопечных предсказывать возможный ход событий, не бояться принимать взвешенные решения и идти на обоснованные риски, а также предпринимать соответствующие действия.

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, увереннее.

На основе этой беседы наставнику необходимо составить план обучения молодого учителя. В плане обязательно должны быть указаны:

1. основные профессиональные трудности, испытываемые подопечным;
2. цель и задачи профессионального взаимодействия;
3. этапы работы;
4. основные направления, формы, методы и средства профессиональной поддержки;
5. промежуточный и конечный результаты работы.

Важно позитивно закончить программу наставничества. В завершение работы необходимо встретиться и обсудить проделанную работу, а также отпраздновать успех программы наставничества. Обратная связь молодых специалистов поможет наставникам улучшить свои профессиональные качества, а отзывы будут использованы с целью дальнейшего совершенствования системы наставничества.