

Организация наставничества в учреждении

Наставничество - разновидность индивидуальной воспитательной работы со специалистами, не имеющими трудового стажа или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник - опытный специалист, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Молодой специалист – как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе ВУЗа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу по развитию у начинающего (молодого) специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности.

Целью наставничества в учреждении является оказание помощи начинающим (молодым) специалистам в их профессиональном становлении.

Основными задачами наставничества являются:

- привитие начинающим (молодым) специалистам интереса к деятельности и закрепление их в учреждении;
- ускорение процесса профессионального становления и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей.

Для начинающего (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 начинающего (молодого) специалиста, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость начинающего (молодого) специалиста получить поддержку опытного наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

В современной педагогике используются два термина: "наставничество" и "тьюторство", последнее понятие получило широкое распространение в странах Европы и Северной Америки. Тьюторство – это иной опыт, иная система воспитания, появилось в России в связи с тем, что созданная система наставничества в конце 80-х годов прошлого века была разрушена. Тьютор – наблюдатель за воспитанниками, в английском языке – домашний учитель, репетитор, воспитатель. Наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению кадров. **Задача наставника** – помочь начинающему (молодому) специалисту реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Педагог - наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями,

пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег и воспитанников. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником начинающего (молодого) специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала начинающего (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 начинающий (молодой) специалист приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание начинающего (молодого) специалиста:

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

Обеспечить поддержку начинающим (молодым) педагогам в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ занятия; формы, методы и приемы и др.);
- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовки к первичному повышению квалификации;
- освоения инновационных тенденций в области социальной работы;
- подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение категории.

Выбор формы работы с начинающим (молодым) специалистом должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего специалиста с наставником. Чтобы взаимодействие с начинающими (молодыми) специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим начинающего (молодого) и неопытного специалиста 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 начинающим (молодым) специалистом 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.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением занятий) имеют новые нетрадиционные или модернизированные формы работы: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы, "мозговые штурмы", разработка и презентация моделей занятий, презентация себя как воспитателя, защита творческих работ, передача педагогического опыта от поколения к поколению педагогами-мастерами. Именно они ускоряют процесс вхождения начинающего педагога в 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.

Работа с начинающими (молодыми) специалистами будет более эффективной, если наставники подготовят им различные "памятки":

- обязанности воспитателя;
- организация работы с «группой риска»
- анализ и самоанализ занятия;
- как правильно организовать работу с воспитанниками;
- методические рекомендации по проведению занятия, тематических мероприятий и др.

Наставники могут создать портфолио начинающего (молодого) специалиста, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные занятия и т. д. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога в процессе наставнической деятельности. Портфолио – своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отвечающий его потребности в практической самореализации. Кроме того, портфолио может быть использован и как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации на повышение квалификационной категории. Создание такого документа позволяет избежать формализма в деятельности наставника, целенаправленно и системно подходить к отбору форм и методов работы с начинающим педагогом, адекватно оценивать результаты профессионального роста и позитивных изменений в его профессиональной деятельности. Портфолио может вести и сам начинающий (молодой) специалист, отмечая в нем повышение своей профессиональной компетентности и достижения в личностном росте.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности начинающего (молодого) специалиста носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего специалиста. Поэтому наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа:

1й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий начинающего (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 начинающего (молодого) специалиста, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3й этап – контрольнооценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности начинающего (молодого) специалиста, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

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