

МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ НАСТАВНИКА

«Учиться и, когда придет время, прикладывать усвоенное к делу – разве это не прекрасно!»
Конфуций

Философы с давних времен пытались определить основные задачи деятельности наставника. Например, Сократ главной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил ученика. Беседы Сократа были направлены на то, чтобы помочь «самозарождению» истины в сознании обучающегося. В поисках истины ученик и наставник должны находиться в равном положении, руководствуясь тезисом «я знаю только то, что ничего не знаю».

По мысли Платона, воспитание надо начинать с раннего возраста, так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ученика к миру идей. Осуществлять подобное воспитание способен, прежде всего, наставник преклонных лет.

Ж.-Ж. Руссо полагал, что главное и наиболее сложное искусство наставника – уметь ничего не делать с учеником.

Считается, что понятие «наставничество» приобрело свое современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом. В последние десятилетия этот метод профессиональной адаптации оказался забытым.

В современной теории образования за рубежом наставничеству как методу и способу адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности уделяется большое значение. Особого внимания заслуживает позиция Г. Льюиса, который рассматривает понятие «наставничество» как систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому.

Для самого педагога наставничество является наиболее эффективным способом повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Кто же он педагог-наставник?

Это наверное тот человек, который может делать трудные вещи лёгкими или человек, который с добротой выводит блуждающего на его дорогу.

Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Прежде чем приступить 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, раскованнее, увереннее.

На основе этой беседы наставнику необходимо составить план обучения молодого специалиста.

В плане обязательно должны быть указаны:

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

Характерным признаком творческого подхода к процессу общения является гуманистическая позиция педагога, взгляд на партнера по общению с оптимистической гипотезой, наличие потребности в контактах, открытость общения, эмпатия и рефлексия в этом процессе.

Главной целью работы наставника - подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении.

Задачи наставника:

1. Удовлетворение потребности молодых специалистов в непрерывном образовании;
2. Оказание помощи в преодолении различных затруднений;
3. Способствование формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
4. Оказание помощи по внедрению современных подходов и передовых технологий в образовательный процесс.

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:

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

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

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



Этот процесс долгий и трудоемкий. Человек, занимающий должность наставника, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. Цель, которая ставится перед наставником, – сделать, как правило, за один год из выпускника вуза грамотного специалиста. Профессиональная адаптация выпускника вуза представляет собой сложный динамичный процесс полного освоения профессии на основе совокупности ранее приобретенных и постоянно пополняемых знаний, умений и навыков. Оказать помощь в профессиональной адаптации на рабочем месте, наладить коммуникативные контакты с коллегами, руководством организации молодому специалисту может помочь прикрепленный к нему наставник.

Поэтому результативность работы наставника на всех этапах будет зависеть от ряда факторов, таких как:

- Качество предоставляемых материалов – инструкции, алгоритмы, выдаваемые на изучение новичку, должны быть максимально удобны в изучении и ориентированы на практику, в противном случае время введения в должность растягивается, а результат ухудшается;
- Мотивация обучаемого, понимание необходимости освоения новых знаний;
- Гибкость системы введения в должность. Система введения в должность должна быть максимальной гибкой, самостоятельно адаптирующейся к индивидуальным особенностям молодого специалиста и ситуаций;

– Адекватность методик введения в должность ситуации; профессионализм наставника, базисом которого являются его компетенции.

Мы определили требования, которые должны предъявляться к работе педагога-наставника. Но для того, чтобы наставник мог реально соблюдать их, необходимо выяснить, какими же качественными характеристиками он должен обладать.

1. Компетентность и опыт в сфере работы с людьми и в педагогической среде.

2. Знание особенностей своего образовательного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе.

3. Наставник – человек, пользующийся доверием руководства школы и коллег по работе, признанный всеми «профессионал».

4. Умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства.

5. Способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять обучающемуся простор для самостоятельной деятельности.

6. Педагогическая рефлексия – способность к самоанализу; желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.

Модель педагога-наставника – это образ оригинала идеального (совершенного) профессионала.

Составляющими модели наставника являются его кредо и карта профессиональных достоинств.

Кредо современного педагога-наставника актуально на протяжении многих столетий, так как оно заложено в простых истинах и составляет концепцию учительского труда, его общественную пользу и значимость. Вот эти истины:

- Я знаю, чему надо научить
- Я знаю то, чему надо научить
- Я знаю, как научить
- Я понимаю, что эти знания нужны людям
- Я вижу, что люди благодарны мне за работу
- Я уверен в том, что мой труд полезен обществу.

Второй составляющей модели педагога-наставника является карта профессиональных достоинств или компетентностей. Компетентность — это личностная характеристика, а компетенция — это совокупность конкретных профессиональных характеристик.

Карта профессиональных достоинств



КОМПЕТЕНТНОСТИ

<u>Специальная и профессиональная</u>	<u>Информационная</u>	<u>Коммуникативная</u>	<u>Личностная и регулятивная</u>
<p>умение применять полученные знания, опыт в профессиональной деятельности для эффективного обучения и воспитания, способность педагога к инновационной деятельности;</p>	<p>объем информации педагога о себе, учениках, их родителях, о коллегах;</p>	<p>значимое профессиональное качество, включающее речевые навыки, умение слушать, экстраверсию, эмпатию, способность конструировать обратную связь;</p>	<p>умение педагога управлять своим поведением, контролировать свои эмоции, способность к рефлексии, стрессоустойчивость</p>

КОМПЕТЕНЦИИ

<ol style="list-style-type: none"> 1.Предметная; 2.Организационно – методическая; 3.Диагностическая; 4.Аналитическая и оценочная; 5.Прогностическая; 6.Исследовательская. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Информационно-поисковая; 2.Информационно-аналитическая; 3.Информационно-психологическая. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Социально-коммуникативная; 2.Организаионно-коммуникативная. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Компетенция саморазвития и самовыражения; 2.Рефлексивная.
---	--	--	--

Карта профессиональных достоинств глазами молодого специалиста



Профиль компетенций наставника

Блок компетенций	Компетенция	Индикаторы
Коммуникабельность	Способность ясно выразить свои мысли	<ul style="list-style-type: none"> -выражает взгляды и мысли в свободной и ясной манере -использует уместные примеры и метафоры, чтобы быть хорошо понятым -способен сложную информацию донести просто, однозначно и понятно
	Активное слушание	<ul style="list-style-type: none"> -слушает внимательно -постоянно проверяет, правильно ли его поняли -Умение актуализировать вопросы и отвечать на них -инициирует вопросы со стороны Молодого специалиста -понимает суть вопросов -охотно и понятно отвечает на вопросы
Аналитическая компетенция	Способность к анализу и предложению решений	<ul style="list-style-type: none"> -способен выявить причины тех или иных результатов молодого специалиста -предлагает решения по улучшению результатов
Ориентация на повышение квалификации стажера	Оценка результатов стажировки	<ul style="list-style-type: none"> -наблюдает за работой, фиксирует успехи и неудачи -дает конструктивную обратную связь

	<p>Ориентация на передачу полномочий</p>	<p>-отбирает и ставит задачи таким образом, чтобы наряду с пользой для работы они соответствовали целям подготовки</p> <p>-передает полномочия постепенно, опираясь на результаты выполнения молодым педагогом заданий, данных ранее</p> <p>-создает условия, в которых молодой педагог свободно делает попытки разными путями достичь своей цели, наиболее полно воплощает себя и принимает активное участие в делах своей организации.</p> <p>-передает инициативу в делах, являющихся прогрессивно более сложными и обогащающими опыт работы;</p>
	<p>Доступность: умеет быть в распоряжении других, когда они сами в этом нуждаются:</p>	<p>-находит время для того, кто в нем нуждается; рядом с ним чувствуют, что их вопросы и заботы представляют важность;</p> <p>-относится к намерениям и приоритетам с уважением, даже если имеет противоположное мнение.</p>
<p>Саморазвитие</p>	<p>Заинтересованность в собственном профессиональном развитии</p>	<p>-находится в поиске наиболее эффективных способов выполнения поставленных профессиональных задач</p>

		<p>-стремится участвовать в курсах повышения квалификации, тренингах, семинарах по улучшению способов работы</p> <p>-изучает профессиональную литературу</p>
	<p>Заинтересованность в повышении качества своей деятельности как наставника</p>	<p>-уделяет время подготовке внутришкольных учебных программ;</p> <p>-рефлексирует по поводу собственных действий по обучению</p> <p>-находится в поиске наиболее эффективных способов обучения новых сотрудников, диагностики результатов обучения.</p> <p>-интересуется результатами стажировки - совершенствует действия по обучению новых сотрудников.</p>
Знание организации	Знание структуры организации	<p>-понимает структуру организации, ее политику, нормы ведения дел и как организована работа и сами сотрудники;</p>
	Знание организационной культуры	<p>-понимает нормы культуры и ценности организации, а также знает, как решать существующие задачи;</p>
	Осведомленность о нововведениях	<p>-постоянно находится в курсе происходящего в организации</p>

ТРЕБОВАНИЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

– Наставник обязан четко представлять цели своей деятельности, знать требования и потребности школы в этой сфере педагогической практики.

– Наставник должен разрабатывать и предлагать оптимальную программу педагогической помощи каждому молодому педагогу, с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков.

– Наставник должен уметь наладить положительный межличностный контакт с каждым своим воспитанником, предложить конструктивные формы и методы взаимодействия.

– Наставник осуществляет диагностирование, наблюдение, анализ и контроль за деятельностью своего подопечного.

– Наставник несет моральную и административную ответственность перед самим собой и руководством образовательного учреждения за подготовку молодого специалиста.

– Наставник обязан быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

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

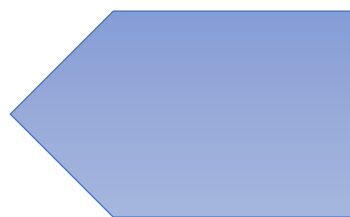
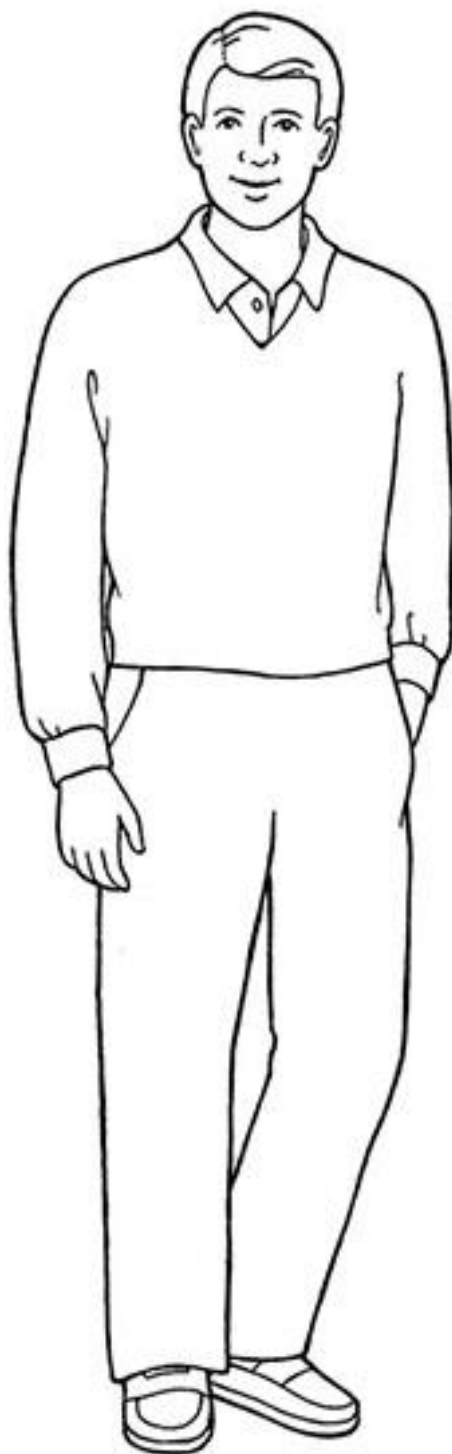
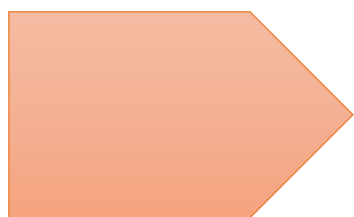
Коллективная работа, направленная на оказание педагогической помощи молодым специалистам, к сожалению, редко используется в практике образовательных учреждений. Считается, что реально помочь молодому учителю можно только в индивидуальной работе с ним, не афишируя его профессиональные трудности (педагогический 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)

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.

РОЛИ ПЕДАГОГОВ-НАСТАВНИКОВ



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.

ТИПИЧНЫЕ ОШИБКИ НАСТАВНИКА

1. Недооценка степени дискомфорта условий, в которых приходится работать подопечному наставника. Избежать этой ошибки можно путем создания доверительной обстановки и внимательного отношения к обучаемому;

2. Навязывание обучаемому своего мнения. Избежать ошибки можно, задавая вопросы по поводу оценки результатов того или иного действия, не высказывая прежде собственных оценочных суждений. То есть, анализ ситуации необходимо начинать с обратной связи, а не с высказывания собственного мнения;

3. Перегрузка подопечного замечаниями и рекомендациями по широкому кругу вопросов. Избежать ошибки можно, если выделить ключевые вопросы и акцентировать внимание на них, не перегружая подопечного обилием разнородной информации

4. Недостаточное внимание к постановке задач и последующему контролю их исполнения. Избежать ошибки можно, соблюдая правила. Задачи подопечному должны формулироваться по SMART, т.е. должны быть (S) конкретные, (M) измеримые, (A) достижимые, (R) релевантные или соответствующие деятельности, (T) с четкими временными рамками.

5. Контроль должен носить системный характер, а не проводиться в форме случайных проверок. По его итогам необходимо разбирать ситуацию с подопечным и, при необходимости, корректировать изначальные задачи в соответствии с изменяющейся обстановкой.

РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ НАСТАВНИКА

Достижение поставленной цели – это **подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении** 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 личностно 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.

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.