

СП ГБОУ СОШ № 6 г. о. Отрадный
Центр Дополнительного Образования Детей

Иногда наш огонь гаснет,
но другой человек снова раздувает
его. Каждый из нас в глубочайшем
долгу перед теми, кто не дал
этому огню погаснуть.

Альберт Швейцер

ТЕТРАДЬ НАСТАВНИКА



г. о. Отрадный, 2023

ИСТОРИЧЕСКИЕ КОРНИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Первым наставником (ментором), который дал имя последующим поколениям наставников, был герой Древней Греции Ментор, друг Одиссея, которому тот во время похода в Трою поручил воспитывать своего сына Телемаха. Он сказал ему: «Расскажи ему все, что ты знаешь».



ПРИТЧА О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

Однажды двое оказались в незнакомой стране перед высокой горой. Им надо было через нее перейти, но они понимали, что им нужен проводник. Проводник пришёл, и перед тем, как начать путь, он сказал:

- Прежде всего мы должны договориться с вами о взаимном уважении: я уважаю вас и ваш путь, а вы уважаете меня и мой опыт. Я много лет вожу людей, но каждый раз мы взбираемся на разные горы. Я знаю, как ходить по горам, но именно эту я вижу впервые. Поэтому не теряйте бдительности и будьте так же внимательны, как и я.

Я могу только идти рядом с вами, но ноги за вас я передвигать не могу. Если вы не захотите пойти по пути, предложенному мной - это ваш выбор. В горах холодно - поэтому я не стану затягивать ваш путь. Я с вами временно.

Я покину вас, как только пойму, что дальше вы сможете идти сами к той цели, которую себе поставили. Они отправились в путь. Это было нелегко, было и отчаяние, и новая надежда.

И незадолго до вершины проводник покинул путников. И они дошли, и увидели восход солнца. С другой стороны горы оказался цветущий сад...

**Позади каждого добившегося
успеха человека стоит
элементарная истина: кто-то, где-
то, каким-то образом заботился о
его росте и развитии.**

Этим человеком был их Наставник



КАКИМ ДОЛЖЕН БЫТЬ НАСТАВНИК?

Упражнение «Идеальный наставник»

Цель: перечисление профессиональных и личностных качеств наставника, определение каким должен быть наставник.

Представьте, что Вам предстоит быть наставником. Подумайте, какими профессиональными и личными качествами должен обладать человек, чтобы стать хорошим наставником и выполните следующее задание.

Задание: перечислить каким должен быть идеальный наставник - внутри рисунка указать личностные качества наставника, снаружи картинки - профессиональные качества. (Использовать при этом можно слова, рисунки, символы, знаки)



Возможные ответы. Идеальный наставник должен:

1. Обладать знанием и опытом, который он может передать.
2. Иметь представление о своем подопечном.
3. Иметь желание быть наставником, иначе наставничество будет восприниматься как дополнительная нагрузка, а это рано или поздно скажется на качестве.
4. Быть готовым инвестировать свое время в развитие другого человека (это один из ключевых вопросов: стать наставником невозможно, если стремление помогать не является для человека безусловной ценностью).
5. Проявлять активность и регулярно анализировать обратную связь. Хороший наставник всегда в курсе проблем своего подопечного и др.

КТО ТАКОЙ НАСТАВНИК?

Для начала, давайте определимся с категорией «НАСТАВНИК».

Подберите дефиниции (краткое логическое определение) к слову «НАСТАВНИК», таким образом, чтобы они отражали суть и выражались одним словом или словосочетанием.



НАСТАВНИК

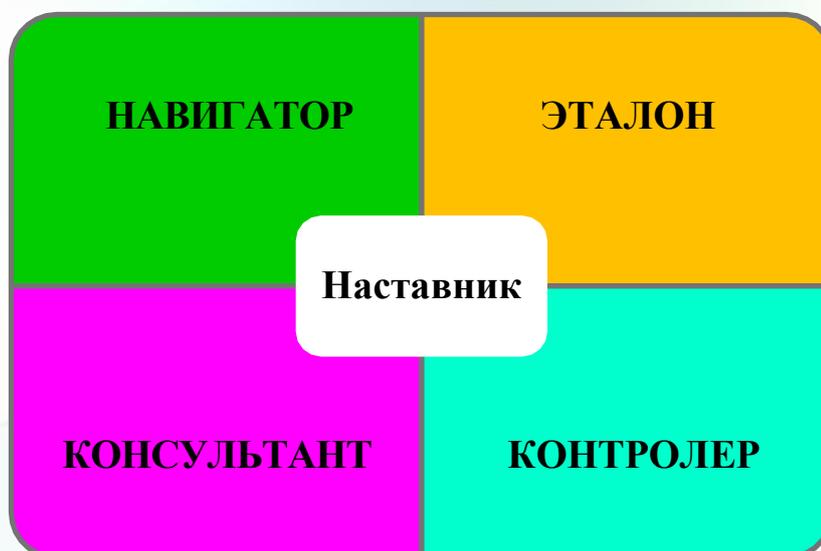
Сформулируем научное определение:

Наставник – опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики обучения и воспитания, а также опытом работы в определённой области.

Наставничество – разновидность индивидуальной методической работы с педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях или не имеющими опыта работы в одном из инновационных направлений педагогической деятельности (дистанционное обучение, ведение электронного журнала и др.).

РОЛЕВЫЕ ТИПЫ НАСТАВНИКОВ

Прочитайте характеристику типов наставников и определите какую позицию наставника занимаете Вы?



«Навигатор» – помогает молодому педагогу ознакомиться с деятельностью образовательной организации; дает возможность осознать ему свое место в системе учреждения; осуществляет пошаговое руководство процессом профессионального становления.

«Эталон» – для молодого специалиста наставник становится примером для подражания в организации педагогической деятельности, что позволяет стимулировать процесс профессионального становления начинающего педагога.

«Консультант» – участвует в процессе профессионального становления молодого педагога эпизодически, когда он об этом попросит.

«Контролер» – постоянно контролирует процесс профессионального становления молодого специалиста, предоставляя ему возможность самостоятельно осуществлять педагогическую деятельность.

АЛГОРИТМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКА

Пример алгоритма деятельности педагога-наставника



Четыре главных приема наставничества

КАК ОБУЧАТЬ И МОТИВИРОВАТЬ ВЗРОСЛЫХ ЛЮДЕЙ

Как научить чему-либо взрослого человека, как передать ему знания? Проблема многих молодых педагогов заключается в том, что они хотят работать, но не обладают достаточными умениями.

Цель наставничества — помочь молодому специалисту «перейти» в квадрат «Могу, хочу», то есть, позволить ему кроме желания приобрести, и возможности для продуктивной деятельности.



Таким образом, обучение — это процесс приобретения и усвоения новых знаний и навыков, проходящий четыре стадии, что необходимо учитывать наставнику

Правило 1.

Для того чтобы быть наставником, необходимо вернуться из стадии бессознательной компетентности в стадию осознанной компетентности.

СТИЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

В зависимости от уровня подготовки нового сотрудника и сложности задачи наставник выбирает стиль взаимодействия с ним.

Инструктаж — это стиль, при котором наставник дает четкие пошаговые указания наставляемому или предлагает ему копировать свои собственные действия.

Объяснение — стиль, при котором наставник показывает, как правильно выполнить ту или иную работу, и подробно объясняет каждый шаг, дает обоснование своим действиям. У него есть объяснение того, какой алгоритм работы правилен и почему.

Развитие — это стиль, при котором наставник просто ставит перед наставляемым вопросы и предлагает ему объяснить, что, как и почему он будет делать.

Проанализируйте преимущества и ограничения стилей наставничества

Метод	Преимущества	Ограничения
Инструктаж — четкие указания, предоставление алгоритма действий. Используется в стандартных ситуациях при форс-мажоре, когда медлить нельзя		
Объяснение — обоснование каждого шага алгоритма		
Развитие — «высший пилотаж». Наставник не дает готовых ответов, он только подталкивает к решению задач, предлагает обучаемому самому додуматься до него.		

Правило 2.

Стиль общения с наставляемым наставник определяет индивидуально. Профессиональная позиция наставника зависит от уровня, наставляемого и ситуации.

КАК НАПРАВЛЯТЬ НАСТАВЛЯЕМОГО В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ

Правило 3.

Используйте как минимум три развивающих вопроса после постановки задачи. Узнайте, каким образом наставляемый собирается ее решать.

Система развивающих вопросов позволяет определить реальный план действий, помогает обучаемому понять его, что, в свою очередь, способствует формированию ответственного отношения к делу.

Этап	Пример вопроса	Польза вопроса
1. Осознание ситуации имеющихся ресурсов	<ul style="list-style-type: none">• От кого и чего зависит на данный момент развитие событий?• На что именно, как и в какой степени влияете лично вы?	<ul style="list-style-type: none">• Позволяет наставляемому осознать личную ответственность,• Обозначить зоны своей компетентности
2. Осознание возможностей и препятствий	<ul style="list-style-type: none">• Что вы можете сделать, и какие возможны препятствия?• Какие условия были бы идеальны для достижения цели?• Как вы можете повлиять на появление благоприятных и нейтрализацию неблагоприятных условий?	<ul style="list-style-type: none">• Психологическая подготовка к препятствиям.• Наставляемый заранее готовится к тому, как будет справляться с трудностями, если таковые возникнут.
3. Разработка плана действий	<ul style="list-style-type: none">• Что, когда, кому и в какой последовательности следует делать для реализации намеченного?• Для достижения цели: что нужно делать обязательно, что желательно, а без чего можно обойтись?• Кто будет отвечать за каждый этап?• Когда должны быть реализованы действия на каждом этапе?• Какие дополнительные средства и помощь понадобятся на каждом этапе?	<ul style="list-style-type: none">• Наставляемый учится отделять значимые критерии от незначимых.• Планировать работу и время.• Самостоятельно определять уровень своего мастерства (т.е. понимать, сколько времени ему понадобится для завершения работы)• Работать в команде.
4. Окончательная проработка	<ul style="list-style-type: none">• Что еще требует дополнительного уточнения?• Какие существуют варианты?• В чем могут состоять принципиально отличные подходы к задаче?	Наставляемый учится творческому подходу к решению любой задачи

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ

Умение предоставлять эффективную **обратную связь** — один из важнейших навыков наставника, это представление полной картины действий наставляемого в конкретной ситуации.

Обратная связь — это методика бесконфликтной критики, направленной на то, чтобы собеседник сам захотел изменять свое поведение.

Принципы предоставления обратной связи.

1. **Сбалансированность, позитивная направленность**. Наставляемый должен почувствовать, что обратная связь помогает ему учиться. Если она будет слишком критичной, он может внутренне отвергнуть ее, если слишком хвалебной, то это может быть воспринято как опека, что тоже может вызывать отторжение.

2. **Конкретность**. Наставник всегда должен обращаться к конкретному факту или действию. Избегайте обобщающих фраз типа «вы всегда...», «вы склонны...» и др.

3. **Направленность на поведение, безоценочность**. Концентрировать внимание на поведении, а не на личности как таковой. Нам следует говорить о том, что люди делают, а не о том, что мы о них думаем.

4. **Своевременность**. Принцип положительного подкрепления — один из ключевых в обучении, и вовремя предоставить обратную связь — это лучшее, что может сделать наставник:

5. **Активность**. Лучше всего человек обучается, когда сам отвечает на поставленные вопросы. Дайте ему шанс исправить ошибки самостоятельно:

Правило 4.

Прежде чем высказать свое отношение к результатам деятельности наставляемого, вспомните принципы обратной связи. Критикуя, мы заставляем человека либо защищаться, проявляя агрессию, либо оправдываться, либо испытывать чувство вины. Ни к каким конструктивным действиям критика не приводит.

СЕМЬ ЗОЛОТЫХ ПРАВИЛ НАСТАВНИКА

- ❖ **«Надо любить то, что делаешь и идти вперёд шаг за шагом» (И. Павлов).**
- ❖ **«Интеллигентом нельзя притвориться» (Д. Лихачев).**
- ❖ **«Вежливость воспитывается только вежливостью» (В. Джейм).**
- ❖ **«Магическая десятка»: посчитай до десяти прежде чем, дать волю своему гневу. И он покажется вам противным». (В. Джемс).**
- ❖ **«Мудрец ищет всё в самом себе, а глупец – в другом человеке». (Конфуций).**
- ❖ **«Никакая большая победа не возможна без маленькой победы над самим собой» (Л. Леонов).**
- ❖ **«Первые шаги всегда самые трудные» (Р. Тагор).**

ПРАВИЛА ОБЩЕНИЯ С НАСТАВЛЯЕМЫМ

Не угрожать.

Любая угроза – это признак слабости.

Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны 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.

Не приказывать.

Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест.

В процессе общения с наставляемым 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!»

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.

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...»).

КАРТА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Блок компетенций	Компетенция	Индикаторы
Коммуникабельность	Способность ясно выражать свои мысли	-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	-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	-способен выявить причины тех или иных результатов молодого специалиста -предлагает решения по улучшению результатов
Ориентация на повышение квалификации стажера	Оценка результатов стажировки	-наблюдает за работой, фиксирует успехи и неудачи -дает конструктивную обратную связь
	Ориентация на передачу полномочий	-отбирает и ставит задачи таким образом, чтобы наряду с пользой для работы они соответствовали целям подготовки -передает полномочия постепенно, опираясь на результаты выполнения молодым педагогом заданий, данных ранее -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. -передает инициативу в делах, являющихся прогрессивно более сложными и обогащающими опыт работы;
	Доступность: умеет быть в распоряжении других, когда они сами в этом нуждаются:	-находит время для того, кто в нем нуждается; рядом с ним чувствуют, что их вопросы и заботы представляют важность; -относится к намерениям и приоритетам с уважением, даже если имеет противоположное мнение.
Саморазвитие	Заинтересованность в собственном профессиональном развитии	-находится в поиске наиболее эффективных способов выполнения поставленных профессиональных задач -стремится участвовать в курсах повышения квалификации, тренингах, семинарах по улучшению способов работы -изучает профессиональную литературу
	Заинтересованность	-уделяет время подготовке образовательных

	в повышении качества своей деятельности как наставника	программ; -рефлексирует по поводу собственных действий по обучению -находится в поиске наиболее эффективных способов обучения новых сотрудников, диагностики результатов обучения. -интересуется результатами стажировки - совершенствует действия по обучению новых сотрудников.
Знание организации	Знание структуры организации	-понимает структуру организации, ее политику, нормы ведения дел и как организована работа и сами сотрудники;
	Знание организационной культуры	-понимает нормы культуры и ценности организации, а также знает, как решать существующие задачи;
	Осведомленность о нововведениях	-постоянно находится в курсе происходящего в организации





ВКонтакте

**Официальный сайт
СП ГБОУ СОШ № 6 г. о.
Отрадный ЦДОД**



**446300 Самарская область,
г. Отрадный, ул. Ленина, 62 А
8 (846 61) 2 – 25 – 71**