

Секреты наставника

*Елисеева Мария Анатольевна,
методист, педагог дополнительного образования
Дома детского творчества «Гармония» с.Борское*

«Я убедился, что как бы человек успешно не закончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...»

А.С. Макаренко

Наставничество - давно не дань моде и уж тем более не инновация. Это один из традиционных методов обучения.

В Доме детского творчества «Гармония» с.Борское долгие годы существует наставничество, когда официально, соответствующим приказом, за каждым молодым педагогом закрепляется опытный педагог.

Основная цель работы наставника с молодым педагогом - это развитие личности, способной успешно и на высоком профессиональном уровне решать педагогические задачи, обладающей качествами, соответствующими требованиям, предъявляемым Законом РФ «Об образовании», Национальной доктриной образования в РФ до 2025 года.

Хотелось бы поделиться опытом работы в качестве наставника. Два года с удовольствием беру на себя эту роль. Моей наставляемой является молодой педагог - Виктория Сергеевна Волобуева. Разработан план профессионального сопровождения, в котором определены цели задачи, намечены мероприятия, пути и способы достижения результатов. И результаты у нас есть: она неоднократно становилась победителем и призером областных конкурсов: областной конкурс молодых педагогов, реализующих дополнительные общеобразовательные программы технической направленности, конкурс методических материалов «Мои педагогические находки», областной конкурс инновационных дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ «Новый формат», Областной педагогический хакатон и т.д. Виктория активно выступает на семинарах и конференциях. Очень важно в данный момент не оставить молодого специалиста один на один с возможными трудностями, просто нужно быть рядом и проявить внимание к его эмоциональному состоянию, поинтересоваться его настроением и даже самыми маленькими успехами и достижениями. Нужно сориентировать педагога с

самого первого дня на постоянное повышение знаний, овладение передовыми методами и приемами в работе с детьми, освоение секретов преподавания.

Для меня самой наставничество стало наиболее действенным способом повышения своей квалификации, наполнения инновационным содержанием собственной трудовой деятельности, достижения более высокого уровня профессиональной компетентности.

«Добрый пример лучше ста слов» - гласит народная мудрость. Я сама результативно участвую в конкурсах методических материалов и профессионального мастерства, конференциях, семинарах. Стараюсь заразить своим примером Викторию Сергеевну. И у меня это получается.

Успешное наставничество невозможно без трех составляющих:

1. Хороший наставник.
2. Хороший подопечный.
3. Активное взаимодействие.

Рассмотрим каждый из этих аспектов, чтобы понять концепцию наставничества.

Кто такой хороший наставник? Хороший наставник – это не просто успешный человек. Хороший наставник обладает характером, силой воли и желанием помогать развиваться другим людям. Это требует готовности размышлять и делиться собственным опытом, в том числе и негативным. Великие наставники имеют отличные коммуникативные способности, и подтверждают свои слова действиями.

Качества, необходимые для успешного наставника:

- Искренняя заинтересованность. Хороший наставник искренне заинтересован в том, чтобы помочь своему подопечному в достижении результата без какого-либо вознаграждения.
- Желание вкладывать энергию и силу в развитие своего подопечного. Одних благих намерений недостаточно – наставничество требует времени.
- Наличие организационных и профессиональных знаний, опыта и/или навыков. Лучшие наставники имеют глубокие знания в области, которую желает развивать подопечный.
- Готовность делиться не только своими успехами, но и «провалами», или «как я сделал это правильно» и «как я сделал это неправильно». Оба опыта представляют ценные возможности для обучения.
- Способность к саморазвитию и самосовершенствованию. Лучшими наставниками станут люди, которые сами являются любознательными обучающимися и стремятся углубить свои знания.
- Наличие навыков «Soft Skills»: умения слушать, задавать нужные вопросы, предоставлять объективную обратную связь, делиться историями и примерами из собственной жизни и т.д.

Кто такой хороший подопечный?

Не только наставник, но и его подопечный должен прикладывать определенные усилия к совместному сотрудничеству. Хороший обучающийся – это тот, кто стремится к успеху, ценит и уважает труд своего наставника, понимает, что ему помогают от чистого сердца.

Качества, которые помогут подопечному достичь успеха:

- Стремление к расширению своих возможностей и ориентация на достижение результата;
- Понимание своих личных и профессиональных целей, потребностей и желаний. Наставничество – это не терапия, когда один человек бесцельно бродит, а другой помогает ему выбрать нужное направление. Подопечные несут ответственность за свое решение, поэтому они должны четко понимать, что они хотят получить в итоге;
- Готовность обратиться за помощью, не бояться своих слабых сторон, исследовать различные пути решения и перспективы. Подопечные должны быть открытыми и обладать жаждой знаний, не бояться идти другой дорогой. Ни один наставник не захочет иметь дела с равнодушным и не желающим развиваться подопечным;
- Адекватное восприятие обратной связи, а также действие в соответствии с рекомендациями наставника;
- Ответственность и дисциплина. Наставники также хотят видеть движение и рост своих подопечных. В противном случае наставничество не принесет никаких результатов;
- Взаимодействие с наставником на регулярной основе.

Особенности взаимоотношений наставника и подопечного

Взаимоотношения между наставником и подопечным должны строиться на доверии и уважении. Успешное сотрудничество возможно только при активном участии обеих сторон. Для того чтобы совместный труд был эффективным и продуктивным, рекомендуется придерживаться простых правил:

1. Создайте альянс

Уделите время обсуждению концепции сотрудничества. Обе стороны должны иметь общее понимание процесса взаимоотношений. Это подразумевает обсуждение таких вещей, как:

- время для проведения встреч. Кто с кем выходит на связь? Каким образом? Когда? В какое время удобнее всего поддерживать связь?
- встречи. Где, когда и как часто? Вы встречаетесь лично? По телефону? Виртуально?
- конфиденциальность. Какие темы можно обсуждать, а какие нет?
- обратная связь. Каковы ожидания относительно предоставления и получения обратной связи?

2. Узнавайте друг друга

Взаимоотношения наставника и подопечного похожи на любые другие

отношения — для их развития необходимо время. Как только люди узнают друг друга поближе – им будет легче общаться, достичь взаимопонимания, оптимизировать рабочий процесс. Не поддавайтесь искушению окунуться с головой в разрешение проблем и консультирование. Постарайтесь установить доверительные отношения, чтобы достичь лучших результатов.

3. Делитесь впечатлениями

Каждые несколько встреч одна или обе из сторон должны спрашивать: «Как у вас обстоят дела? Что было полезным, а что нет? Что я могу сделать иначе, чтобы этот опыт был более эффективным?» Как бы неловко это ни было, инициирование подобных разговоров будет ценно для обеих сторон.

Подводя итоги, можно сказать, что наставничество – эффективный способ передачи опыта, мастерства молодежи. При этом польза от данного способа двусторонняя: педагогическим опытом обогащаются молодые педагоги и повышается квалификация и профессиональное мастерство педагога-наставника. Для образовательного учреждения - это ценное приобретение, так как с ростом своих педагогических кадров, образовательное учреждение повышает эффективность своей деятельности. Молодой задор, креативность, энтузиазм молодых специалистов является подспорьем в данном процессе.