

Наставничество как элемент системы «Кадровая работа»

**Ревера Александр Сергеевич, зам.
директора по УВР, учитель географии ГБОУ гимназия №664**

Наставничество – это инвестиция в долгосрочное развитие организации, в ее «здоровье».

Дэвид Майстер

Наставник – это совесть профессии. Действительно, профессионалов – тех, кто квалифицированно делает свое дело, – много, но не каждый из них – наставник. Школа наставничества появилась давно. Сегодня наставничество реализуется для уже работающих специалистов. Наставник на работе – это высококвалифицированный специалист или опытный работник, у которого коллеги могут получить совет или поддержку.

Наставники помогают молодому учителю адаптироваться на работе, раскрывают начинающему трудовой путь психологические и нравственные аспекты профессии, помогают в тренировке и развитии навыков, оказывают помощь в выработке должных стандартов профессиональной деятельности. Наставник передает опыт, дает конструктивные отзывы и оказывает содействие развитию социально полезных компетенций стажера.

Наставнику с высоты своего опыта удается:

- показать из своих знаний и умений лучшее, что позволяет окунуть молодого учителя в проблемное поле профессии;
- изучить и понять мотивацию начинающего специалиста;
- выявить и скорректировать ожидания от выбранной профессии, устранить мифы, которые сложились у молодого учителя;
- оценить возможные ресурсы, задатки профессионального мышления молодого специалиста;
- во взаимодействии стоит показать, какие усилия нужно прилагать, а какие и не надо. И все же окончательное решение остается за молодым учителем.

Кому нужна помощь наставника?

- молодым специалистам, пришедшим в слаженный коллектив со своими традициями, достижениями, требуется не только помощь в обучении навыкам, но и психологическая помощь и поддержка;

- молодым учителям с большим потенциалом для профессионального роста
- в перспективе они могут привести коллектив к новым достижениям;
- начинающим с низкой эффективностью труда – от этого зависит общая результативность всего коллектива. В коллективах, где ориентация на карьеру лежит в основе корпоративной философии, наставник нужен каждому члену коллектива. Это помогает всем не останавливаться в своем профессиональном развитии.

Хороший наставник должен отличаться целым рядом положительных качеств, в частности:

- обладать высоким уровнем лояльности, быть носителем ключевых ценностей корпоративной культуры коллектива;
- иметь системное представление о работе своего методического объединения и коллектива в целом;
- обладать значительным опытом в своей профессиональной деятельности;
- иметь желание быть наставником и систематически общаться с подопечным;
- инвестировать свое время в развитие молодого специалиста, и это качество для наставника должно быть ценностью;
- видеть в молодом учителе вначале положительное, особенное, и за это его поощрять;
- уметь конструктивно критиковать, предлагая конкретные меры по улучшению работы молодого учителя;
- наставник обязан быть в курсе «проблемных полей» молодого специалиста и оказывать незамедлительную помощь в решении возникших вопросов.

С молодыми учителями в гимназии проводится систематическая работа, включающая: консультации «Наставник – молодой педагог» с участием директора и его заместителей; посещение и анализ уроков и внеурочных занятий, родительских собраний, классных часов. Проводится собеседование по социальным вопросам (быт, отдых ...). Молодые учителя дают открытые уроки и внеклассные занятия для своих коллег, учителей района. Администрация гимназии мотивирует молодых учителей для участия в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях районных, городских и всероссийских. Наиболее активные молодые учителя принимали участие в конкурсе «Педагогические надежды».

Цель и задачи администрации гимназии в работе с молодыми учителями обозначены в Программе наставничества. Хотелось бы добавить: «Учитель-профессионал является субъектом профессиональной деятельности, а не просто носителем совокупности знаний, навыков и умений. Он владеет педагогической деятельностью в целом, удерживает ее предметность в многообразных меняющихся ситуациях, способен к построению своей деятельности, ее изменению и развитию. Иными словами, он способен к саморазвитию, что предполагает активное качественное преобразование своего внутреннего мира. Саморазвитие лежит в основе профессионального развития как динамического и непрерывного процесса самопроектирования личности» [1, с. 17].

Молодым учителям готовятся памятки, в которых обращается внимание на структуру урока. Например:

Какие элементы урока должны иметь место

1. Своевременность начала урока.
2. Гимназисты подготовлены к уроку – на столах есть все необходимое для качественной работы.
3. Явка гимназистов на урок (без опозданий).
4. Дисциплина на уроке.
5. Формулировка темы урока с участием гимназистов.
6. Формулировка целей урока (в начале или в ходе урока) с привлечением гимназистов.
7. Активность гимназистов в диалоге с учителем.
8. Оценивание гимназистов учителем и самооценки за работу.
9. Посадка учеников (положение тела, головы, ног).
10. Рефлексия урока по качеству (содержанию, целям, времени, результатам).
11. Удовлетворенность учителя и гимназистов результатами урока.
12. Работа учителя с детьми, формы общения.
13. Своевременно заканчивается урок.

Для самоанализа урока даются традиционные схемы, в которых учитель видит, на что следует обратить внимание, что использовать (ТСО, наглядность, речевые фрагменты и т. д.) при необходимости.

Пример: Схема анализа учебного занятия

Содержание учебного занятия		+; -; +/2; - /2
Дата	предмет	
1. Деятельность учителя		
1.1	Использует план урока, предоставляющий ему свободу выбора форм, способов и приемов обучения, или традиционный план-конспект	
1.2	<p>Организует деятельность на уроке (главная цель учителя на уроке): Ставит цели и задачи на уроке (с участием или без участия учащихся)</p> <p>Формулирует задания для учащихся (ориентирует на деятельность): найдите и отберите информацию, выделите главное, проанализируйте, докажите, сравните, преобразуйте, составьте схему (план, модель, инструкцию), проведите исследование, оцените, придумайте, представьте результаты, обобщите</p> <p>Управляет деятельностью учащихся (оказывает при необходимости помощь,</p> <p>Побуждает к самоконтролю, самоанализу, самокоррекции, самооценке.</p>	
1.3	Применяет эффективные приемы, методы, технологии: мотивация и активизация деятельности учащихся по ходу всего урока, погружение в проблему, межпредметная и внутрипредметная интеграция, дебаты, дискуссия, ролевые и деловые игры, обучение в сотрудничестве, дифференциация.	
1.4	Создает благоприятный климат и психологическую комфортность на уроке (особенности личности учителя и контакт с учащимися) – доброжелательность, личностно-гуманное отношение к учащимся, партнерский стиль общения с учащимися, поощрения, культура речи, образность, эмоциональность, чувство.	
2. Деятельность учащихся		
	Формирование и развитие УУД на предметном	

	<p>содержании: Регулятивная деятельность – принимают учебную цель и задачи на уроке, обсуждают предметные способы решения, выбирают способы и средства достижения цели, осуществляют поэтапный самоконтроль, вносят коррективы в</p> <p>Познавательную деятельность:</p> <ul style="list-style-type: none"> – проводят наблюдение и описывают результаты, работают с информацией (находят, отбирают, выделяют главное, составляют план, преобразуют), используют межпредметные связи, проводят исследование, используют оборудование и соблюдают ТБ – классифицируют, обобщают, доказывают, анализируют, устанавливают <p>Коммуникативная деятельность – воспринимают ответы других учащихся, высказывают свое мнение, участвуют в обсуждении, представляют результат.</p>	
3. Отношение учащихся к работе на уроке		
3.1	Отношение учащихся к работе на уроке: заинтересованность, внимание, активность, самостоятельность, инициатива	
4. Содержание учебного занятия (макс. 9 баллов)		
4.1	Соответствие программе, теме и поставленным целям.	
4.2	Соответствие уровню возможностей учащихся (индивидуальных, возрастных).	
4.3	Связь с повседневной жизнью, общественной практикой, учет личного жизненного опыта учащихся, их интеллектуального багажа.	
4.4	Методическое и техническое обеспечение, поддерживающие содержание: пособия, раздаточный и демонстрационный материал, ЭОР, технические средства.	
4.5	Формирование ключевых компетенций (ценностно-смысловых, общекультурных, учебно-познавательных, информационных)	

5. Структура учебного занятия		
5.1	Стимулирующее введение (включение в учебную деятельность) – обеспечение необходимой мотивации учащихся, актуализация знаний, фиксация новой проблемы, побуждение учащихся к постановке цели и учебных задач.	
5.2	Основная часть (приобретение учащимися новых знаний и способов действий): – формы организации учебного процесса, их соотношение: фронтальная, групповая (парная), индивидуальная – последовательность, взаимосвязь этапов работы – насыщенность урока, динамичность работы на уроке (высокая, средняя, низкая) – реализация здоровьесберегающих требований – смена видов	
5.3	Заключительная часть (контроль, подведение итогов урока): оценивание, самооценивание, использование критериев, известных учащимся, информация.	

Выводы

Занятие посетил ____

Учитель ознакомлен _____

Молодым учителям для самоанализа своей деятельности

I. Учитель

1. План урока: тема, цель, задачи ...
2. Организация деятельности учащихся: побуждение, мотивация, управление, с/анализ, с/контроль.
3. Использование ИКТ, современных методов, технологий и т. д.
4. Благоприятный климат в коллективе, комфортность, культура речи, эмоциональность, доброжелательность, чувство юмора...
5. Примеры из жизни. Межпредметная связь...

II. Учащиеся

1. Понимают, принимают и реализуют цели урока.

2. Познавательная деятельность учащихся.
3. Коммуникативная деятельность учащихся.
4. Отношение учащихся к работе.
5. Формирование у учащихся компетенций.
6. Структура занятия.
7. Темп. Насыщенность занятий.
8. Здоровьесберегающие позиции (технологии).
9. Контроль. Коррекция. (С/контроль).
10. Рефлексия урока.

Для молодого учителя

1. Методическая тема: «---»
2. Как реализуется системно - деятельностный подход на занятиях?
3. Развитие компетенций учителя и учащихся.

Консультация с молодыми учителями

Каждый учитель в течение 1–2 минут говорит:

1. В чем и как продвинулся согласно позиции I.
2. Методические и содержательные авторские находки.
3. Какие трудности продолжает испытывать?
4. В чем нужна помощь?
5. Полезность общения с наставниками, администрацией?

ФИО, телефон, электронная почта.

Подобные схемы помогают молодому учителю при планировании урока «видеть» себя, «держат» структуру урока, прогнозировать активность учащихся и результат урока.

Мы смело говорим своим молодым коллегам: «Вы должны стать хорошим учителем!» Что значит хороший учитель? Это прежде всего человек, который любит детей, находит радость в общении с ними, верит в то, что каждый ребенок может стать хорошим человеком, умеет дружить с детьми, принимает близко к сердцу детские радости и горести, знает душу ребенка, никогда не забывает, что и сам был ребенком.

Хороший учитель – это человек, хорошо знающий науку, на основе которой построен преподаваемый им предмет, влюбленный в нее, знающий ее горизонты – новейшие открытия, исследования, достижения. Хороший

учитель знает во много раз больше, чем предусматривает программа средней школы.

Хороший учитель – это человек, знающий психологию и педагогику, понимающий и чувствующий, что без знания науки о воспитании работать с детьми невозможно.

Хороший учитель – это человек, в совершенстве владеющий умениями в той или иной трудовой деятельности, мастер своего дела.

Настоящий учитель учит и словами, и всем своим поведением, а в конечном счете всей судьбой. Таких учителей зовут Учителями, духовными наставниками.

Портрет хорошего учителя.

– Настоящий учитель учит и словами, и всем своим поведением, а в конечном счете всей судьбой.

– Таких учителей зовут Учителями, духовными наставниками.

В.А. Сухомлинский

Качества, которые должны быть присущи хорошему учителю

1. Быть хорошим психологом.
2. Не стремиться всегда выставлять себя только в выгодном свете.
3. Уметь видеть в человеке истинное.
4. Учить всей своей жизнью, всеми поступками.
5. Не вешать головы при неудачах.
6. Желать себе и всем ученикам Добра. Красоты. Здоровья.
7. Улыбаться! Улыбка ничего не стоит, но много дает. Улыбка – вдохновение для уставших, дневной свет для тех, кто пал духом, лучшее противоядие, созданное природой, от неприятностей и стрессов.
8. Стараться хвалить ребенка за любое изменение к лучшему в его поведении.
9. Разговаривать с учеником с уважением и сотрудничать с ним.
10. Воздерживаться от криков, угроз и оскорбительных слов – они могут только усилить в детях неприязнь, ненависть и чувство протеста.
11. Стараться не выделять одного из детей.

Золотой кодекс

1. Учи, ибо ты – учитель.
2. Не суди, ибо ты – не судья.

3. Возлюби коллег своих – всех и всяких.
4. Возлюби предметы чужие, как свои.
5. Начальственной любви избегай, но от благоволения не отказывайся.
6. Гнев же начальственный прими к сведению, но не к сердцу.
7. Не умничай перед родителями учеников своих, ибо они их родители, а не мы.
8. Не жди с трепетом благодарности ни от кого.
9. Не обольщайся любовью учеников, ибо будут у них другие учителя, а у тебя – ученики.
10. Не пророчествуй ученикам своим, ибо не дано тебе знать, что будет, а чего не будет. И воистину счастлив будет тот из вас, кого когда-нибудь кто-нибудь назовет своим Учителем. Учителем с большой буквы.

Всегда в памяти держите следующие тезисы:

- Время – это не только деньги.
- Время более значимо, чем деньги.
- Время – это нечто такое же, как и сама жизнь.
- Время необратимо.
- Время нельзя умножить.
- Время нельзя передать.
- Время проходит безвозвратно.
- Самое важное в вашей жизни – это в конечном счете ваше время.

Каждое утро напоминайте себе: «Сегодня начинается первый день остатка моей жизни!» А раз так, то живите во времени осознанно и находите время для важных дел.

Находите время для работы – это условие успеха.

Находите время для размышлений – это источник силы.

Находите время для игры – это секрет молодости.

Находите время для чтения – это основа знаний.

Находите время для дружбы – это условие счастья.

Находите время для мечты – это путь к звездам.

Находите время для любви – это истинная радость жизни.

Находите время для веселья – это муза души.

Найдите время для того, чтобы «заточить свою пилу».

Помните, что тот, кто позволяет ускользать своему времени, выпускает из рук свою жизнь, тот, кто держит в руках свое время, держит в руках свою жизнь. (Алан Лэкейн).

При необходимости даем молодым учителям почитать «нужные» книги. Так, в беседе с молодыми педагогами выясняется проблема – не хватает времени. На самом деле не умеют управлять своим временем. Я предложил поработать с книгой по управлению временем [2].

На одной из консультаций с молодыми учителями я предложил посмотреть презентацию некоторых идей с комментариями. У молодого учителя после студенческой скамьи появляются новые роли, которые надо понять, принять и качественно их исполнять:

1. Учитель.
2. Воспитатель.
3. Классный руководитель.
4. Научный руководитель.
5. Подчиненный.
6. Коллега.
7. Член методического совета.

Появляются новые стадии во всех ролях: ознакомление, приспособление, идентификация.

У молодых учителей в начале работы часто возникают противоречия типа: ожидания не совпадают с действительностью; требования процессов и личностные качества; реакция на поведение учащихся – «проверка» учителя на «стойкость»; психоэмоциональное напряжение; самоорганизация и планирование времени; потеря интереса к работе и др.

Как же преодолевать возникающие противоречия? Рекомендую делать следующее: формировать в себе критичность; проводить самоанализ дел; создавать свой стиль педагогической деятельности; искоренять неуверенность, страх; в общении должна быть открытость; учить себя вести профессиональную рефлексия.

Профессиональная адаптация будет проходить эффективнее, если принять: наставничество; систематически работать над собственными психолого-педагогическими проблемами; вести «живую» работу в гимназии; изучать

тайм-менеджмент; понять и неукоснительно пользоваться принципом четырех Т: тон, тембр, темп, текст.

Рекомендую тщательно проанализировать свои некоторые особенности и некомпетентности: психолого-методическая некомпетентность; неготовность решать воспитательные задачи; коммуникативная некомпетентность; свой характер; эмоциональные особенности; протекание самовоспитания; видеть и решать смело свои социальные проблемы.

- Даю молодым учителям эффективные рекомендации:
- Ищите связь своего предмета с иностранным языком (или другими языками, если преподаете иностранный язык).
- Понимайте, принимайте и развивайте юмор.
- Используйте левую руку (или правую для левши).
- Пользуйтесь палочками для еды.
- Учитесь науке логике.
- Развивайте язык жестов.
- Совершенствуйте звуковую речь.

Желаю молодым учителям изучать некоторые особенности гениальности, например, «Шесть правил гениальности»:

- Сосредоточьтесь. Когда моешь чашку, думай о чашке (Китайская мудрость).
- Загадайте желание. Исполнение желаний есть древо жизни (Библейская мудрость).
- Сломайте стереотипы. Чем больше привычек, тем меньше свободы (И. Кант).
- Поверьте в себя. «Нам за скромность не платят» (Девиз сотрудников «Гербалайфа»).
- Поставьте себе цель. Если не знаешь, куда бежать, стоит ли бежать? (Буддийская мудрость). Действуйте! Не дерево выбирает птицу, а птица выбирает дерево (Конфуций).

Принципы гениальности:

- Гениальность – это 99 % пота и только 1 % вдохновения (Эдисон).
- Только дураки начинают сначала (Леонардо да Винчи).
- Часто изменяй стиль (Квинт Гораций Флакк).
- Чужую беду руками разведу, а к своей ума не приложу (народная мудрость).

Юмор – это спасательный круг на волнах жизни (В. Раабе).

Я искренне желаю каждому молодому учителю стать хорошим Учителем!

Что значит хороший учитель?

Это прежде всего любящий детей всяких; находит радость в общении с ними; умеет дружить с детьми; не забывает, что сам был ребенком.

Во-вторых, хорошо знающий науку, на основе которой построен его предмет, и знает больше, чем предусматривает программа.

В-третьих, знающий психологию, педагогику основательно и в достаточной мере другие науки (философию, право, менеджмент...).

В-четвертых, человек, в совершенстве владеющий умениями в той или иной трудовой деятельности.

Полезно будет себя проанализировать по некоторым признакам хорошего учителя. Далеко ли Вам до такого признания? Вот эти признаки:

- Часто задает вопросы и умеет слушать ответы.
- Все ученики в классе хорошего учителя – люди.
- Использует свойства своего темперамента на пользу делу.
- Это честный, благородный человек.
- У него есть другая, жизнь кроме школьно-предметной.
- Обладает чувством юмора.
- Хороший учитель – взрослый человек.
- Умеет преподавать знания эмоционально.
- Хороший учитель – выживальщик в школьной среде.
- Хороший учитель – не выгоревший.
- Мыслит не только школьными категориями.

В перспективе на Вас будут писать характеристику как на педагогического мастера. Кто такой педагогический мастер?

Учитель – это мастер, в совершенстве владеющий современными методами преподавания. Учителя, как и специалисты других профессий, делятся на категории. Назовем их.

1. Педагоги-новаторы, вносящие новизну во все.
2. Творческие учителя, вносящие новизну в способы профессиональной деятельности.

3. Добросовестно работающие.
4. Формалисты, не способные работать в инновационном режиме.
5. Случайные люди.

Найдите время для аналитической работы по определению Вашего места в учительской категоричности. Более того, рекомендую быть амбициозными в признании вашей категоричности и соответствующем поощрении (награждении).

Профессиональный рост учителя, особенно молодого, невозможен без научно-исследовательской работы. Для начала есть смысл написать статью о своем учительском росте (о формах, методах, способах работы над собой).

Для этого в беседах с молодыми учителями мы делимся опытом своей научно-методической работы и даем рекомендации. На одном семинаре (промежуточная отчетность молодых учителей) были заслушаны авторские находки, улучшения результатов в работе, конкретная помощь со стороны наставников и администрации через выступления, презентации. Об этом они расскажут в своих статьях данного сборника.

1. Приведем примеры рекомендаций для молодых учителей и наставников по написанию статьи в ключе «Наставник – молодой педагог». Выборочно даем примерные направления рассуждений.
2. Какие знания, полученные в университете, Вами реализуются в гимназии: предметные, метапредметные; иных предметов (педагогические, психологические, управленческие, философские ...).
3. Приведите примеры конкретной помощи от администрации, наставника, коллег (в создании условий, решении вопросов...).
4. Назовите Ваши учительские находки, продвижения, результаты урочной и внеурочной деятельности.
5. Ваши ближайшие, средние и дальние цели в различных областях деятельности.
6. Ваш стаж и стаж работы в гимназии.
7. Ваша категория, признания (награды: приказы, грамоты, знаки...).
8. Ваши сформированные компетенции: коммуникативные, ценностно-смысловые, общекультурные, учебно-познавательные, информационные.
9. Связь предметных знаний, преподаваемых учащимся, с жизнью.

10. На примерах покажите взаимодействие с коллегами, учащимися, администрацией, родителями, преподавателями университета, партнерами гимназии... Ваша нагрузка, классы, классное руководство, проектная деятельность, участие с учащимися в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.

11. Ваши хобби, семейное положение (с кем живете, жилищные условия).

Эти примерные направления в работе, жизни – ориентир для статьи.

Как ответственный за работу с молодыми учителями и их наставниками скажу о прогнозируемых и реальных результатах взаимодействия.

Прогнозируемые результаты:

- привести в соответствие ожидания с действительностью;
- утвердиться в учительском и ученическом коллективах;
- пройти «испытание» на учительскую миссию;
- адекватно реагировать на реальные ситуации в гимназии;
- научиться планировать стратегические и тактические цели, задачи по всем видам своей жизнедеятельности;
- уметь приводить к «общему знаменателю» профессиональные требования с личными желаниями и возможностями;
- успешно пройти стажировку, «бросить якорь» в гимназии.

Реальные и более конкретные результаты молодых учителей гимназии

- В кадровой работе гимназии наставничество приобретает системное, стабилизирующее предназначение.
- Наставничество в гимназии дает качественный результат изменений в становлении молодых учителей.
- Большинство молодых учителей гимназии «обучаемые» – активно дополняют университетские знания практико-ориентированными знаниями и умениями.
- Молодые учителя стали более доброжелательны к детям, проявляют уважительное отношение к каждому, активнее реагируют и отвечают на их вопросы.
- Отдельные учителя начальной школы стали верить в способности даже слабо обучаемых детей. Они проявляют к ним нежность, ласку, заботу.

– Заметно изменились некоторые учителя в темпе работы, тоне голоса, а это коррелирует с организацией обучения, дисциплиной и, значит, с качеством обучения.

– Практически все молодые учителя приняли и выдерживают такие элементы урока, как четкое определение темы, цели и задач урока с активным участием учащихся; обязательная рефлексия содержания урока; разнообразие видов работы с учетом успешности учащихся.

– По возможности связывают изучаемый материал с реальной жизнью.

– Становится нормой для многих молодых учителей приобщать детей к самоанализу и самооценке.

– Практически все молодые учителя успешно прошли испытание на «учительскую» прочность в различных компетенциях – от предметных до коммуникативных.

– Отдельные молодые учителя «перешагнули» барьер страха в общении с руководством гимназии, с родителями учащихся.

При достаточно высокой часовой нагрузке в неделю практически все молодые учителя находят время на повышение квалификации, на подготовку учащихся и участие с ними в соревнованиях, олимпиадах, конкурсах.

О важности наставничества в широком его значении, явных результатах от работы наставников неоднократно говорил Президент РФ Владимир Путин. В Учительской газете № 11 от 13 марта 2018 года говорится: «Президент России учредил знак отличия «За наставничество». Государственную награду будут вручать лучшим наставникам молодежи из числа высококвалифицированных работников промышленности и сельского хозяйства, транспорта, инженерно-технических работников, государственных и муниципальных служащих, учителей, преподавателей и других работников образовательных учреждений, врачей, работников культуры и деятелей искусства» [3, с. 3].

Библиографический список

1. Концепция педагогической практики в КГПУ им. В.П. Астафьева до 2020 года: педагогическая практика в условиях реализации новых образовательных стандартов высшего педагогического образования / Е.Н. Юшипина, Ю.Н. Москвич и др.; Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. Красноярск, 2011. 40 с.

2. Васильченко Ю.Л., Таранченко З.В., Черныш М.Н. Самоучитель по тайм-менеджменту (+CD). СПб.: Питер, 2007. 256 с.
3. Учительская газета. № 11. 13 марта 2018 года. С. 3