Приложение 3

**МОУ средняя общеобразовательная школа № 2**

 **г. Малоярославца имени А.Н. Радищева**

**Региональная инновационная площадка**

**«Коучинг и наставничество в методическом сопровождении профессиональной деятельности педагогических кадров в образовательном учреждении»**

**Методические рекомендации**

 **для наставников**

**(из опыта работы учителей - наставников)**

**Малоярославец, 2019**

**Пояснительная записка**

Наставничество – это неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом и психологическая поддержка, получаемая обучаемым в работе, карьере и профессиональном развитии.

Наставник должен не только иметь соответствующие навыки, знания или опыт, но и уметь правильно и своевременно донести их до обучаемого сотрудника. Отсюда следует, что далеко не каждый человек способен исполнить роль наставника. Помимо отличного владения профессиональными навыками наставники должны обладать целым рядом личностных качеств, из которых в первую очередь следует отметить чувство ответственности, целеустремлённость, отзывчивость, терпение, чувство такта, владение приёмами коммуникации и высокую самоорганизацию. Немаловажной для наставника является способность увлечь и заинтересовать своего подопечного. Это в значительной мере повышает мотивацию педагога и эффективность процесса обучения.

В числе важнейших в организации наставничества вопросов следует отметить:

 1. Качество наставнической деятельности.

 2. Добросовестность исполнения обязанностей со стороны наставников.

 В организациях, в которых система наставничества используется впервые, в роли наставников могут выступать: добровольцы; работники, которые максимально соответствуют указанным критериям.

**Рекомендации для смягчения адаптации**

**нового сотрудника в школьной среде**

Успешная адаптация возможна только в случае адекватной оценки ситуации и собственных ресурсов, поэтому при поддержке молодого учителя стоит уделить внимание регулярной рефлексии, проверять вместе с ним адекватность восприятия реальности и собственного состояния, постоянно уточнять его мотивацию, цели и представление о себе как о профессионале.

Молодой педагог — это энергия, это готовность развиваться, участвовать в профессиональных конкурсах, поэтому его необходимо поддерживать во всех начинаниях.

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, педагогу-наставнику необходимо помнить о правилах общения, которые необходимо соблюдать. Доброжелательность, корректность, тактичность учителя-наставника способствуют созданию психологически комфортных условий для становления молодого специалиста.

**Кодекс педагога – наставника**

**Можно и нужно**

1. Познакомить молодого учителя с правильным ведением школьной документации.
2. Обратить внимание на требования к организации учебного процесса.
3. Оказать помощь при составлении плана воспитательной работы.
4. Научить начинающего педагога постоянному анализу своих педагогических действий.
5. Обеспечить поддержку молодому педагогу в области:
* практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
* разработки программы собственного профессионального роста;
* выбора приоритетной методической темы для самообразования;
* подготовки к первичному повышению квалификации.

**Нельзя**

1. Навязывать свои идеи.
2. Говорить, что у него всё плохо, всё не так.
3. Не допустим высокомерный тон в общении.

**Типичные ошибки при организации системы наставничества**

 1. Недооценка уровня дискомфортности условий работы молодого учителя. Для предотвращения данной ошибки следует сформировать доверительную обстановку.

 2. Перегрузка подопечного рекомендациями и замечаниями по обширному перечню вопросов. Чтобы предотвратить ошибку, нужно выделять ключевые вопросы, на них и будет приходиться внимание, чтобы учителю не пришлось сталкиваться с множеством различной информации.

 3. Недостаточно внимания уделяется постановке задач, дальнейшему их контролю.

**Как оценить результаты наставничества**

Чтобы определить эффективность системы наставничества и работу конкретных наставников, могут применяться опросы разных видов: целенаправленные — чтобы определить степень удовлетворенности системой наставничества, и в частности, работой наставников; более общие – с инкорпорированными вопросами о наставничестве, в том числе: обзоры удовлетворенности и вовлеченности; «оценка 360 градусов» (способ получить информацию о деловых качествах сотрудника от всех, с кем он взаимодействует по работе).

Довольно сложно объективно оценивать эффективность работы наставника. В числе формальных критериев можно выделить число встреч с педагогом и насколько своевременно заполнялись оценочные формы. Вряд ли по формальным показателям можно судить о качестве обучения. Поэтому распространены и косвенные показатели оценки, в том числе:

насколько успешно новый педагог адаптировался в школе;

насколько эффективно новый работник выполняет профессиональные обязанности;

очевидный профессиональный рост, развитие педагога.

Но нельзя расценивать успехи подопечного как единственный критерий оценки. Ведь на многое влияют и качества, и мотивация самого педагога.

**Рекомендации для администрации школы:**

- представление молодого учителя педагогическому коллективу;

- выделение собственного кабинета при возможности, или организация занятий полностью в одном кабинете на каждый день;

- назначение наставника, который будет плотно работать с молодым педагогом, отвечать на возникающие вопросы, помогать в разработке уроков, давать позитивную обратную связь по урокам и всячески поддерживать;

- организация еженедельных встреч с молодыми учителями для поддержки коммуникации и адекватного восприятия происходящего с обеих сторон;

- заместителю директора познакомить молодых педагогов с содержанием учебных программ и с требованиями к уровню знаний учащихся;

- предоставление необходимого учебно-методического комплекса по предмету;

- оказание всяческой поддержки и доверия молодому специалисту, при возникновении малейшего опасения в кратчайшие сроки разрешать его с помощью коммуникации.