**Наставничество как эффективная форма**

**персонифицированной помощи педагогическим**

**работникам МКОУ ОШ №9 для обучающихся с ОВЗ.**

**Зачем нужен учитель?**

Однажды к Великому Мастеру пришел молодой человек. Он был самоуверен, держался немного дерзко. И у него был всего лишь один простой вопрос к Учителю. “Я уже все изучил и все знаю, — сказал он. — Я прочел множество книг. Я даже сам могу выступать с лекциями. И всему этому я научился сам, мне никто не помогал. Ответьте же тогда на мой вопрос: Нужен ли мне Учитель?

Мастер рассмеялся: “Приходи через пару деньков, и ты получишь свой ответ”.

Юноша ушел обескураженный. Он так и не понял, отчего Мастер не смог сразу ответить ему.

Через несколько дней он все же вернулся. Мастер вручил ему конверт и сказал: “Отнеси, пожалуйста, это письмо в деревню, что находится на другой стороне реки. На нашем берегу ты найдешь лодку, в ней есть лодочник, он тебя переправит”.

На следующий день, прямо с утра юноша отправился на берег, нашел лодочника и сел в лодку. Но когда они уже отплыли, он вдруг вспомнил, что не узнал у Учителя, где дорога, что ведет в деревню. Юноша поинтересовался у лодочника, но тот тоже не знал дороги.

Пришлось вновь идти к Мастеру, чтобы узнать точный путь к этой деревне.

И тогда Мастер сказал юноше: “Это и есть ответ на твой вопрос. У тебя есть цель путешествия, есть средство, чтобы добраться до нее, но ты не знаешь дороги, по которой тебе нужно идти. Вот причина, из-за чего ты остановился. Тебе понадобился проводник, который хорошо знает этот путь. Мало иметь знания. Чтобы окунуться в них и правильно ими воспользоваться, нужен Учитель”.

В настоящее время стремительные изменения в системе образования, метаморфозы в организационных процессах и образовательной среде требуют от педагога моментальной реакции. Найти готового специалиста, который смог бы приступить к работе без адаптационного периода или специально организованного сопровождения, практически невозможно. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Если вовремя не помочь и не подержать педагога в такой ситуации, то у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личностной.

Традиционные формы методической работы, в которых главное место отводилось обучению на курсах переподготовки и повышения квалификации, посещение методических мероприятий, докладам, выступлениям, утратили свое значение из-за низкой их эффективности и недостаточной обратной связи.

И вновь заговорили о **Наставничестве** как о ведущей **кадровой технологии**, которая позволяет осуществить непрерывное профессиональное развитие педагогов, оказать им **практическую и теоретическую**помощь непосредственно на рабочем месте. Таким образом, наставничество сегодня — не только **популярный тренд, но и осознанная необходимость.**

Кто же они такие наставники и наставляемые в условиях реального времени.

**Наставники**

Опытные педагоги, имеющие профессиональные успехи, склонные к активной общественной работе, участники педагогического и/или школьного сообществ, обладающие лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, которых условно можно разделить на две группы: это

 **Наставники-консультанты -** осуществляющие классический вариант поддержки молодых специалистов; и **Наставники –предметники -** способные осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

**И, конечно же, их подопечные или другими словами – наставляемые: это**

* Педагог, впервые поступивший на работу в данную образовательную организацию
* Молодой специалист, имеющий малый опыт работы — от 0 до 3 лет.
* Педагог-студент, проходящий производственную, преддипломную практику, стажировку

И список пополнился, но кем же?

* **Состоявшийся педагог, назначенный или переведенный на новую должность,** **или находящийся в процессе адаптации на новом месте работы.**
* **Состоявшийся педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.**
* **Педагог, имеющий диагностированные профессиональные дефициты.**

В настоящее время претерпели изменения и **модели наставничества**, теперь они значительно расширены за счет опыта, используемого в зарубежной практике и как следствие **функции и роли наставников** будут напрямую зависеть от выбранной модели сотрудничества. Есть достаточное количество методических материалов, где можно ознакомиться подробнее, я попробую в сжатой форме познакомить вас с каждой из них:

**Традиционная модель наставничества (ситуационное наставничество)** — это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени. Разновидностью этой модели является предоставление необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях.

**Краткосрочное или целеполагающее наставничество -** предполагает взаимодействие **«лидер-педагог — педагог, испытывающий профессиональные дефициты/проблемы».**  Наставник и подопечный встречаются по заранее установленному графику для оказанияконкретной профессиональной помощи, постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.

**Командное наставничество** помогает в короткие сроки помочь достичь определенных целей развития, охватывая существенные практические аспекты деятельности.

**Скоростное наставничество** - («равный — равному»). это однократные встречи сотрудников с наставником более высокого уровня, объединенными общими проблемами и интересами, которые помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития, обменяться мнениями и личным опытом.

А вот и инновационные, тщательно упакованные в современные формулировки.

**Флэш-наставничество** - это новая концепция, где сотрудники, желающие выступить в роли наставника, должны участвовать в короткой встрече с потенциальными подопечными, в ходе которой могут поделиться своим жизненным опытом и дать некоторые рекомендации. Если обе стороны видят перспективу сотрудничества, они приступают к реализации программы наставничества.

**Виртуальное наставничество** - тоже новая концепция, которая предполагает использование ресурсов социальных сетей, для привлечения других значимых для сотрудника специалистов для освоения новых знаний и навыков, контроля его деятельности.

**Реверсивное наставничество,** подобно традиционному, предполагает взаимодействие **«молодой педагог-новатор — консервативный педагог»**. При этом **младший сотрудник** считается наставником опытного, высококвалифицированного. Старшего по возрасту и стажу профессионала, по вопросам недостаточной компетентности в области информационных технологий и интернет-коммуникаций.

**Саморегулируемое наставничество** подразумевает совершенно иной подход. Основное отличие данной модели в том, что ни наставники, ни их подопечные не подбираются специально, а опытные сотрудники добровольно выдвигают себя в список наставников. Очевидным преимуществом этой модели является то, что в этот список попадают только те, кто действительно имеет желание принять эту трудную и ответственную роль.

**Подводя итог первой части выступления еще раз отмечу, что Функции наставников** будут напрямую зависеть от выбранной модели сотрудничества.

**А что же касается Роли педагогов-наставников: да тоже самое**

В зависимости от того, проблемы какого свойства сопутствуют педагогической деятельности молодого/начинающего специалиста, осуществляется подбор опытного педагога на роль наставника. Это:

**Проводник.** Обеспечит подопечному знакомство с системой данного общеобразовательного учреждения «изнутри». Такой наставник может объяснить принцип деятельности всех структурных подразделений, поможет молодому учителю осознать свое место в коллективе, будет осуществлять пошаговое руководство его педагогической деятельностью.

**Защитник интересов.**  Организует вокруг профессиональной деятельности молодого педагога атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; своим авторитетом охраняет учителя от возможных проблем межличностного характера, помогает в разрешении конфликтных ситуаций. **Наставник может договариваться от имени молодого специалиста о его участии или не участии в различных мероприятиях.**

**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 педагога. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника.

**Консультант.**За основу этих взаимоотношений берется благополучие личности молодого специалиста. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника. Подопечный получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо и когда он об этом просит.

**Контролёр.**В организованной таким образом наставнической поддержке молодой специалист самостоятельно осуществляет педагогическую деятельность, а наставник контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи.

Стоит отметить, что каждый человек может делать ошибки, в особенности, если это начинающий или молодой педагог. И важно дать понять молодому педагогу что, допуская ошибки, он не совершает преступление, а - учится.

Но многих молодых педагогов замечание и указание на профессиональные ошибки со стороны наставников, особенно в строгой форме приводит, к своего рода, психологической травме.

Поэтому, одна из важнейших функций наставника в совершенстве овладеть методиками бесконфликтной критики и конструктивных советов. **«Вася, вот ты не прав!»** — это не обратная связь, ведь обучаемый не знает, что именно он сделал неправильно и что хотел бы видеть наставник.

Наставнику также необходимо научиться строить работу со своим подопечным по моделям общение-поддержка, общение-коррекция, общение-обучение, общение-снятие барьеров, общение-сопровождение и др.

Безусловно, здесь будет сказываться «человеческий фактор», в первую очередь – профессиональный почерк наставника. Кто-то в большей мере ориентирован на подробное объяснение, демонстрацию своего опыта; кто-то –организует практическую деятельность; кто-то – делится своими разработками.

**И в заключение, подводя итог уже всему выше сказанному, опираясь на русскую народную мудрость, лучше 1 раз увидеть, чем 100 раз услышать, предлагаю посмотреть еще один фрагмент из разряда наставник года- лучше никак чем так.**

**Наставничество** — не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный, но при этом эффективный метод профессиональной адаптации, обучения на рабочем месте, повышения квалификации специалистов, построения маршрутов личностного и профессионального роста, где **наставником может стать каждый для каждого.**

**Ищите своего Учителя и Наставника. Он поможет вам найти дорогу к вашей цели. Успехов вам во всех ваших начинаниях!**

**Зачем нужен учитель?**

Однажды к Великому Мастеру пришел молодой человек. Он был самоуверен, держался немного дерзко. И у него был всего лишь один простой вопрос к Учителю. “Я уже все изучил и все знаю, — сказал он. — Я прочел множество книг. Я даже сам могу выступать с лекциями. И всему этому я научился сам, мне никто не помогал. Ответьте же тогда на мой вопрос: Нужен ли мне Учитель?

Мастер рассмеялся: “Приходи через пару деньков, и ты получишь свой ответ”.

Юноша ушел обескураженный. Он так и не понял, отчего Мастер не смог сразу ответить ему.

Через несколько дней он все же вернулся. Мастер вручил ему конверт и сказал: “Отнеси, пожалуйста, это письмо в деревню, что находится на другой стороне реки. На нашем берегу ты найдешь лодку, в ней есть лодочник, он тебя переправит”.

На следующий день, прямо с утра юноша отправился на берег, нашел лодочника и сел в лодку. Но когда они уже отплыли, он вдруг вспомнил, что не узнал у Учителя, где дорога, что ведет в деревню. Юноша поинтересовался у лодочника, но тот тоже не знал дороги.

Пришлось вновь идти к Мастеру, чтобы узнать точный путь к этой деревне.

И тогда Мастер сказал юноше: “Это и есть ответ на твой вопрос. У тебя есть цель путешествия, есть средство, чтобы добраться до нее, но ты не знаешь дороги, по которой тебе нужно идти. Вот причина, из-за чего ты остановился. Тебе понадобился проводник, который хорошо знает этот путь. Мало иметь знания. Чтобы окунуться в них и правильно ими воспользоваться, нужен Учитель”.