

## **Психологические проблемы и риски организации наставничества в школе**

### **Слайд 1**

### **Слайд 2**

Педагогическое наставничество – отношения, в которых опытный или более сведущий педагог помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции.

Система наставничества не только помогает молодым педагогам быстро и легко приспособиться к новым условиям, но и позволяет их опытным коллегам приобрести опыт руководства, что является для них мотивирующим фактором.

### **Слайд 3 Психологические проблемы наставничества**

Процесс наставничества эффективен только в том случае, когда наставник и молодой педагог готовы к совместной работе, наставник должен быть готов к передаче опыта молодому специалисту.

Этапы в развитии отношения наставничества.

### **Слайд 4**

**Первый этап** - введение (принятие) - длится от 6 до 12 месяцев, в течение которых участники знакомятся друг с другом и определяют, что они могут предложить и ожидать друг от друга. Молодой специалист начинает выстраивать отношения со своим наставником, получает особое внимание и эмоциональную поддержку от него. Наставник, в свою очередь, более близко знакомится со своим подопечным, оценивает потенциал протеже и начинает делиться с ним трудовыми ценностями и личными наблюдениями об организации или профессии. На данном этапе между наставником и молодым педагогом могут возникнуть недопонимания, расхождения во взглядах, вследствие чего наставнику имеет смысл:

- сообразовываться с исходным образовательным уровнем молодого специалиста; мало ли, что тот «сам должен знать и понимать» - слишком часто мы встречаемся с ситуацией «должен, но не знает и не понимает»;
- учитывать небольшой пока жизненный опыт и большие амбиции, характерные для молодых людей;
- обязательно подключать молодого специалиста к планированию его карьеры, непременно интересоваться его точкой зрения на происходящее - ведь как бы прекрасно не распланировал наставник будущее, если оно молодому специалисту не понравится - начнется саботаж;
- помнить тот факт, что все люди - разные, и нельзя с одной меркой подходить к двум разным молодым специалистам; следовательно, надо считаться с особенностями характера каждого молодого специалиста;
- не выполнять за молодого специалиста его работу, чаще предоставлять ему возможность выполнить ее под контролем, но самостоятельно.

### **Слайд 5**

**Второй этап** – развитие, продолжается от 1 года до 3 лет и является активной стадией отношений наставничества. Здесь происходит углубление связи между сторонами процесса наставничества. Наставник должен оказать реальную, квалифицированную помощь своему подопечному в развитии его карьеры: способствуя получению бросающей вызов работы, обучения, раскрытия потенциала, способностей педагога, предоставления ему возможности быть замеченным высшим руководством, оказанием организационной и профессиональной поддержки. Старший коллега может также поддержать эмоционально, консультируя по вопросам карьеры и в виде дружбы. Все это может способствовать быстрому профессиональному росту сотрудника. Наставник в свою очередь может испытывать чувство удовлетворения от профессиональных успехов своих протеже и от того, что его будут ассоциировать с делающим успехи молодым сотрудником. Кроме того, он может извлекать выгоду из технической помощи, которая оказывается талантливым протеже.

#### **Слайд 6**

**Третий этап** является наиболее трудным, потому что означает прекращение достаточно длительных и тесных взаимоотношений между двумя людьми – наставником и молодым специалистом. Процесс отделения является необходимым, потому что молодой сотрудник стремится получить больше независимости и автономии, и хочет, выйдя из под покровительственного влияния, наилучшим образом продемонстрировать свои профессиональные способности.

#### **Слайд 7**

Но иногда возникают такие отрицательные причины прекращения отношений наставничества, когда наставник может испытывать чувство зависти по отношению к протеже или протеже может показаться, что наставник препятствует его развитию (здесь можно столкнуться с такой проблемой, как приверженность опытного сотрудника к мнению «Пока ты специалист уникальный, тебя ценят, любят и лелеют. Научи себе молодого конкурента, и завтра останешься за бортом...»). Этого, конечно, надо избегать.

#### **Слайд 8**

**Последний этап взаимоотношений** – переопределение, предполагает восстановление отношений между бывшими участниками процесса наставничества на новой равноправной основе, здесь продолжают действовать отношения дружбы. Иногда бывший наставник может оказывать помощь в развитии карьеры или дать совет своему бывшему протеже, но взаимодействие между ними происходит уже менее часто. Данный этап может длиться неограниченное количество времени.

#### **Слайд 9 Риски организации наставничества**

**1) Слайд 10 Формализованное неэффективное наставничество.**

Формализованное наставничество — это взаимодействие молодого специалиста и опытного педагога, которое дальше оформления на бумаге не ушло. В таком наставничестве принято положение о наставничестве, разработана система мотивации наставников, и т.п. Возможно, даже состоялись одна-две встречи, составлен план работы, который остался на бумаге.

**Слайд 11** Причинами такого наставничества являются профессиональное выгорание и педагогическая перегрузка наставников, коммуникативные барьеры, авторитарность со стороны наставников, подавление самостоятельности и инициативности молодых педагогов. Управленческим решением в этом случае является непосредственный и опосредованный контроль работы наставника. Непосредственный контроль - собеседование, совместное посещение и анализа занятия и т. д., опосредованный — в виде представления промежуточных результатов работы: творческого отчета, публичного выступления молодого специалиста, проведения им открытого урока и т. д.

#### **Слайд 12**

**2) Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста.** Риск встречается в модели «один наставник — один наставляемый». Такая модель — самая распространенная в педагогической практике, но требующая высокой квалификации опытного педагога. Действенным способом уменьшения этого риска является организация работы наставнической группы из двух-трех опытных педагогов и молодого специалиста.

Один из них помогает решать вопросы учебной деятельности, другой — организацию внеурочных курсов, третий — проектную работу с учащимися.

#### **Слайд 13**

**3) Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.**

Причиной является высокая степень социализированности молодежи в социальных сетях и недостаточная социализация в коллективе. Современных молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности и критического мышления. В этом случае применимы взаимообогащающие активные формы наставничества: взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия. Управленческое решение: обучение наставников, включение творческой группы в проекты.

#### **Слайд 14**

Наставничество в современном мире получает новые признаки: молодые педагоги не имеют достаточных профессиональных навыков, чтобы показывать такие же результаты, но обладают совершенно новыми профессиональными умениями, которых нет у наставников.

Поэтому становятся крайне важны взаиморазвитие и взаимообогащение педагогической компетенции обеих сторон - участников наставничества.

Наставничество – это инвестиция в долгосрочное развитие организации, в ее «здоровье» (Дэвид Майстер).

Для предупреждения рисков выгорания я хочу Вам показать некоторые приемы:

### **Слайд 15**

1. Дыхание вдох на счет 4 — это эффективное средство влияния на тонус мышц и **эмоциональные центры мозга**. Медленное и глубокое дыхание (*с участием мышц живота*) понижает возбудимость нервных центров, способствует мышечному расслаблению. Частое (*грудное*) дыхание, наоборот, обеспечивает высокий уровень активности организма, поддерживает нервно-психическую **напряженность**.

### **Слайд 16**

2. Лимон Сядьте удобно: руки свободно положите на колени (ладонями вверх, плечи и голова опущены, глаза закрыты. Мысленно представьте себе, что у вас в правой руке лежит лимон. Начинайте медленно его сжимать до тех пор, пока не почувствуете, что «выжали» весь сок. Расслабьтесь. Запомните свои ощущения. Теперь представьте себе, что лимон находится в левой руке. Повторите упражнение.

### **Слайд 17**

3. Круг-квадрат. Можно рисовать в воздухе, можно на бумаге двумя руками одновременно. Можно треугольник и круг, главное, чтобы разные геометрические фигуры.

### **Слайд 18**

Спасибо за внимание!