

Наставничество как эффективный метод развития профессионализма педагога и наставника.

2023 год назначен Годом Педагога и Наставника, в связи с этим тема наставничества является одной из основных в сфере образования.

В настоящее время наставничество как инструмент развития кадрового потенциала внедряется повсеместно и целенаправленно.

Быстро меняющаяся внешняя среда современного образования, развитие технологий и методов работы, стремительный рост объема информации обуславливают необходимость создания гибкой и адаптивной системы развития организации и ее персонала, способного изучать, адаптировать и применять передовые методики деятельности и ведения преподавания. В данной ситуации способность постоянно совершенствоваться и развиваться становится все более важным критерием эффективности деятельности педагогов.

В сфере российского образования применение практик наставничества также является значимым инструментом, который утвердился исторически и закреплён нормативно в современных условиях. В соответствии пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р в образовательных организациях Российской Федерации должна быть внедрена система наставничества педагогических работников.

Наставничество — это не только обучение молодых специалистов на рабочем месте, но и кураторство, то есть работа над практикантами, которые в будущем могут вернуться в образовательную организацию уже преподавателями.

Целью наставничества является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, тесное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь, повышение профессиональной компетенции начинающего педагога.

Грамотно выстроенная система наставничества способствует повышению профессионального уровня сотрудников, вовлеченных в систему наставничества (практиканты, молодые специалисты, наставник). Наставник развивает навыки управления, повышает свой статус в образовательной организации, завоевывает репутацию профессионала и доверие коллег. Молодой специалист или практикант получает своевременную помощь на этапе адаптации, которая позволяет быстрее привыкнуть к организации, получает поддержку в решении сложных рабочих задач, в профессиональном и карьерном развитии. Эффективность наставничества объясняется его индивидуальным характером. Наставник может быстро реагировать на допущенные его подопечным ошибки, детально разобрать их и указать на

правильный ход работы. Наставникам отводится важная функция в создании профессионального коллектива и интеграции молодых специалистов в профессиональное сообщество.

Но не следует понимать наставничество как процедуру адаптации молодого педагога. Наставничество предусматривает решение сугубо узкого профессионального круга задач в области проведения занятия, в то время как адаптация подразумевает включение в широкую систему отношений внутри ОУ в целом.

Выбор формы работы наставника начинается с вводного собеседования, где молодой специалист рассказывает о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная работа начинающего педагога с наставником. Чтобы взаимодействие наставника с молодым специалистом было конструктивным, нужно стараться не быть ментором, поучающим молодого педагога и доминирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация.

Чтобы взаимодействие с молодым педагогом было конструктивным и приносило желаемые результаты, педагогу – наставнику необходимо помнить о некоторых правилах общения: не приказывать («вы должны»), не проповедовать («на вас лежит ответственность...»), не поучать («если бы вы послушали меня ...»). Наставник должен стимулировать процесс профессиональной поддержки молодого педагога. Небольшая личная победа подопечного – это успех наставника и, в конечном итоге, успех всего ОУ и системы образования в целом. Деятельность молодого человека, который нашел и зажег в себе искру личности и профессиональной индивидуальности, способствует прогрессивному развитию образования. *«Педагог живёт до тех пор, пока учится, если он перестает учиться – в нём умирает учитель».* Эти слова великого педагога Константина Ушинского – лейтмотив наставника и молодого педагога.

Критерии эффективности практики наставничества

В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;

- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

Относительно изменений в личности наставляемого- участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- нормализация уровня тревожности;
- оптимизация процессов общения;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;

- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

Управление эффективностью деятельности. Этот процесс включает в себя две составляющие: 1) годовое планирование и 2) оценку деятельности (схема).



Схема взаимоотношений «наставник — наставляемый»

1. Годовое планирование (постановка целей и разработка плана развития).

Наставник должен поощрять своего подопечного ставить перед собой амбициозные и в то же время реальные цели, а также занимать проактивную позицию при планировании своего развития.

2. Оценка деятельности (промежуточная и итоговая). Обратная связь. Наставничество — это непрерывный процесс, поэтому хороший наставник дает сотруднику обратную связь по мере необходимости (а не один раз в конце года).

Ясность целей и своевременная, конструктивная оценка успешности их достижения повышает заинтересованность людей в работе, эмоционально поддерживает и мотивирует их.

Оценка эффективности работы наставников

Для определения эффективности системы наставничества в целом и оценки работы конкретных наставников можно использовать различные виды опросов:

1) **целенаправленные** — для определения степени удовлетворенности системой наставничества и работой наставников в компании;
2) **более общие**, в которых инкорпорированы вопросы о наставничестве, например:

- **обзоры удовлетворенности и вовлеченности** (для получения общей картины);
- **«оценка 360 градусов»** (для получения индивидуальной информации по каждому наставнику).

Объективно оценить эффективность работы наставника достаточно сложно. Формальными критериями оценки могут служить:

- количество встреч наставника со своим подопечным;
- своевременность заполнения оценочных форм и т. п.

В то же время формальные показатели мало что говорят о качестве работы наставника, поэтому для оценки эффективности оправданно использовать косвенные показатели, такие как:

- успешность адаптации педагога;
- эффективное выполнение подопечным своих профессиональных обязанностей;
- очевидный профессиональный рост и развитие сотрудника и т. п.

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методических пособий, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений.