Тема: «Наставничество как способ поддержки профессионального развития педагогов»

Я убедился, что как бы человек успешно

не закончил педагогический вуз, как бы

он не был талантлив, а если не будет учиться

на опыте, никогда не будет хорошим педагогом,

я сам учился у более старых педагогов…»

А.С. Макаренко

На протяжении двадцати лет своего педагогического опыта мне приходилось проходить педагогические курсы, осваивать новое место работы, привыкать к новым обязанностям, к работе с документацией. На всё это уходило много времени и сил, которые можно было направить на совершенствование своих профессиональных качеств, познания новых методов работы и других путей совершенствования в профессии. Порой изучая материал в учебно-методической литературе или научной, не всегда понятно, что подразумевает автор в своём писании. Общение уже опытным педагогом, который разобрался в этом вопросе и имеет богатейший опыт гораздо интереснее и эффективнее.

Хочу отметить, что и молодые педагоги ведущих вузов страны могут многому научить профессионального педагога. И такой опыт мы получили находясь в командировке в другой стране. Мы с большим увлечением освоили новые обучающие платформы для детей, познакомились с работой Московской электронной школы (МЭШ), научились подбирать оттуда интересный материал для обучения, презентации для интерактивной доски, обучающие игры, которые способствовали более прочному запоминанию материала. В свою очередь с молодым специалистом мы делились методами работы, которые многие годы показывают хорошие и отличные результаты.

Если разобраться, то наставничество - это способ адаптации к профессии, который может осуществляться на любом этапе профессиональной карьеры. Те педагоги, которые остались в профессии, на мой взгляд, встретили на своём пути хороших наставников. Этот пример из жизни я могу привести. Когда я была молодым педагогом в учебном заведении существовала «Школа молодого специалиста», которая как раз и помогла мне научиться быстро и безболезненно осуществлять педагогическую деятельность без роковых ошибок. Педагоги наставники посещали мои уроки и доброжелательно анализировали их. Было очень болезненно, неприятно, хотелось всё бросить. Но наставничество перерастало в очень полезный труд взаимодействия педагогов, который постепенно перерос в профессионализм.

Чтобы понять значимость наставничества необходимо раскрыть понятие, обозначить цели и задачи наставника и наставляемого.

* **Наставничество — это технология сопровождения профессионального развития учителя**, которая помогает молодому педагогу адаптироваться и, что очень важно, остаться в профессии.
* **Цель работы наставника** — это сопровождение процесса адаптации молодого специалиста, содействие развитию личности, способной успешно решать педагогические задачи, соответствующие требованиям современности.
* **Задачи работы наставника:**
* Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки и практической помощи молодым педагогам в организации образовательной деятельности.
* Мотивирование педагогов на повышение профессионального уровня, изучение и овладение современными образовательными технологиями.
* Проведение анализа результативности работы молодых педагогов в образовательной деятельности.
* Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога.

Каким должен быть наставник? Каким должен быть наставляемый?

Важными условиями успешного взаимодействия наставника и наставляемого являются соблюдение принципа добровольности, принятие своей роли, наличие объединяющих факторов: общность профессиональных интересов, взаимная заинтересованность и симпатия, уважение и доверие, мотивация к профессиональному росту и развитию, а также готовность к наставническому взаимодействию.

Основные подходы к организации взаимодействия пары "наставник - наставляемый" фактически сводятся к неким правилам-договоренностям, которые принимаются обеими сторонами. Они обговариваются в самом начале реализации наставнической программы. Эти правила можно сформулировать следующим образом:

- наставнические отношения формируются на условиях добровольности, взаимного согласия и доверия, взаимообогащения и открытого диалога;

- формированию наставнических пар/групп предшествует индивидуальная беседа с наставляемым и кандидатом в наставники, учитываются результаты анкетирования (анкета по изучению уровня удовлетворенности преподавателей профессиональной деятельностью);

- наставник является авторитетным лицом для наставляемого, обладает достаточным профессиональным мастерством и компетенциями, педагогическим опытом и личностными характеристиками для удовлетворения профессионального запроса наставляемого;

- наставник помогает наставляемому определить векторы профессионального и личностного развития и роста, нарисовать образ желаемого будущего в профессии для наставляемого;

- наставник ориентируется на достижение наставляемым поставленной конкретной цели (профессионального запроса), но также по обоюдному согласию ориентируется на долгосрочную перспективу взаимодействия;

- наставник предлагает свою помощь в достижении целей, указывает на риски и противоречия;

- наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, стимулирует развитие у наставляемого инициативы и социальной, профессиональной активности;

- наставник старается оказывать личностную и психологическую поддержку, мотивирует наставляемого на достижение успеха;

- наставник соблюдает этические принципы взаимодействия и общения, обоюдные договоренности и конфиденциальность (не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый), не выходит за допустимые рамки субординации;

- наставник и наставляемый стремятся использовать современные формы и технологии наставничества (в том числе дистанционные), совершенствуют свои компетенции в области информационно-коммуникативных технологий.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся"

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Куратор - сотрудник образовательной организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях. Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

На мой взгляд наставник должен придерживаться этого манифеста.

Манифест наставника

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития. 2. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого. 3. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, 3 взаимообогащения и открытого диалога. 4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним также долгосрочную перспективу и будущее. 5. Наставник предлагает помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывает на риски и противоречия. 6. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого индивидуального видения. 7. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции. 8. Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует и ободряет его. 9. Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в том числе выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнической программы, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым. 10. Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый\*. 11. Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений. \* Список исключений, информация о которых незамедлительно передается куратору программы: - если наставляемый сообщит о том, что стал жертвой насилия (физического, сексуального, психологического); - если наставляемый сообщит о том, что вовлечен в незаконную деятельность (распространение наркотиков, финансовые махинации); - если наставляемый сообщит (или его поведение будет свидетельствовать) о потенциальной угрозе, способной нанести вред жизни и 4 здоровью (суицидальные мысли, пагубная зависимость).

Кодекс наставника поможет наладить с наставником доверительные отношения, что поспособствует эффективности данных отношений в профессиональной деятельности.

Кодекс наставника

Не осуждаю, а предлагаю решение. Не критикую, а изучаю ситуацию. Не обвиняю, а поддерживаю. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией. Не утверждаю, а советуюсь. Не отрываюсь от практики. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу. Не разглашаю внутреннюю информацию.

Наставничество - не решение всех проблем, стоящих перед наставляемым и его/ее семьей. Суть наставничества заключается в создании и поддержании устойчивых человеческих взаимоотношений, в которых наставляемый чувствует, что к нему относятся как к личности и что он имеет значение для общества.

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: рост мотивации и активности наставляемого в социально значимой деятельности, развитие личностных и проектных навыков и компетенций, сокращение адаптационного периода и повышение уровня комфорта процесса адаптации при организации социально-культурной деятельности вне образовательной организации. Наставничество включает адаптацию, обучение и сопровождение. Оно является не разовым, а длительным, системным и интегративным процессом, который требует значительных временных и ресурсных затрат. Теперь мы видим, что наставничество — это способ поддержки педагога в его профессиональном развитии на любом этапе педагогической карьеры.

Подводя итоги, отметим, что наставничество является социокультурным видом деятельности педагогов и обучающихся, которых объединяет не только наличие знаний, компетенций, опыта, но и мотивация к оказанию помощи, поддержке тех, кто в этом нуждается. В таком понимании образовательный проект наставничества «Не рядом, а вместе» становится одной из форм повышения эффективности образовательного процесса в учреждении дополнительного образования.

Библиографическая ссылка

Шустова Л.П., Данилов С.В., Головина Е.Г., Переверзева М.А. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЕКТ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ОДНА ИЗ СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ ПРАКТИК УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ // Современные проблемы науки и образования. – 2022. – № 5. ;  
URL: https://science-education.ru/ru/article/view?id=32156 (дата обращения: 07.11.2023).