**Место наставничества в современном образовании**

Тема наставничества была актуальной в 70-90 годы прошлого века. В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции.

 В наши дни наставничество рассматривают как тип подготовки к работе, обеспечивающей занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике и в широком диапазоне деятельности. Сегодня наставничество используется по своему основному профилю – профессиональное развитие сотрудников. Однако оно имеет больше возможностей для применения, к примеру, обеспечение связи поколений, передача культурных традиций, повышение сплоченности коллектива, усиление мотивации сотрудников и другое. Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта.

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 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 поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

В системе образования тема наставничества глубоко затрагивается в рамках помощи молодым специалистам, их адаптации и содействии опытных специалистов при изменении должностных обязанностей, в случае назначения на новую должность, в результате карьерного роста. В этой ситуации можно назвать молодых специалистов подопечными. Выделяется несколько общепринятых целей наставничества: помощь в адаптации и выход на плановые результаты работы, чтобы сотрудник соответствовал требованиям образовательной организации; обучение на рабочем месте, включая прямую передачу формализованных и неформализованных знаний, приемов и подходов; помощь в понимании норм корпоративной культуры; оценка личностных и деловых качеств.

 Систему наставничества можно разбить на три элемента: адаптация, обучение и сопровождение подопечного. Адаптация – вхождение молодых специалистов, новых сотрудников в должность; это погружение в организацию, традиции, корпоративную культуру. Обучение в наставничестве направлено на раскрытие потенциала уже работающих сотрудников, например, при переходе на новую должность, включение в кадровый резерв или при освоении новых образовательных технологий. Сопровождение рассматривается как преодоление разрыва между обучением и достижением результата. Только тогда оно становится системным элементом всей деятельности кампании и дающее новое качество как самообучающейся организации, в которой сотрудники постоянно повышают свою квалификацию. Многие организации соблюдают систему наставничества в адаптации, обучении и сопровождении, что позволяет развивать у сотрудников способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них функции, а также, быстро адаптироваться к условиям работы в новом коллективе. Все эти процессы происходят одновременно или накладываются друг на друга и могут повторять при переходе на другую должность, при освоении нового участка работы.   Разделяют этапы наставничества: «Я расскажу – ты послушай», когда наставник вводит в процесс деятельности; «Я покажу – ты попробуй», наставник наглядно демонстрирует процесс деятельности; «Сделаем вместе», когда процесс выполнения организован совместно (бинарные уроки); «Сделай сам – я подскажу», когда подопечный сам вовлечен в деятельность под присмотром и помощью наставника; «Сделай сам и расскажи, что ты сделал», когда процесс деятельности полностью освоен подопечным. Важно, чтобы на всех этапах наставник был доступным для подопечного.  В практике наставничества возникают проблемные вопросы: придерживается ли наставник разработанного плана работы: продумана ли документация, которая регламентирует весь процесс наставничества; что делать, если наставник не справляется со своими обязанностями. Один из путей решения: организация процесса контроля работы системы наставничества. Этапами организации процесса контроля системы наставничества являются: выбор ответственного за координацию наставничества, который может быть не только завучем, но и одним их активных учителей. В его обязанности входит регулярный мониторинг процесса наставничества, оповещение о новом этапе системы наставничества, разработка оценочных бланков отслеживания этапа внедрения или обучения. Следующий этап: создание документации, регламентирующей действия наставников и обучаемых сотрудников. Продуманная документация экономит время всех участников процесса наставничества и позволяет получить адекватную информацию, которую можно использовать для оценки результата деятельности и планирование дальнейшей деятельности. В документацию входит положение, план проводимых мероприятий, набор оценочных бланков. Для обеспечения коррекции системы наставничества необходимо регулярно проводить опросы в форме устной беседы, анкетирования сотрудников; анализировать объективные показатели эффективности; налаживать механизмы обратной связи. Важно, чтобы наставник и подопечный имели тесную связь с координатором.

Критерии эффективности – это то, без чего невозможно оценить качество проделанной работы. Оценка эффективности программы наставничества является важным этапом всего процесса интеграции сотрудника в деятельность образовательной организации. Смысл этой оценки заключается в том, чтобы установить, какую пользу получает организация от внедрения подобных программ. Существует три условия эффективности: простота, информация для определения эффективности должна быть понятной, легко собираемой и легко адаптируемой в процесс. Критерии эффективности системы наставничества: достижение целей системы наставничества предполагает соотношение со стратегическими целями образовательной организации; мнение всех участников системы, то есть оценить результаты помогает систематический мониторинг, анкетирование всех участников системы, с целью увидеть мнение наставников и подопечных; достижение сотрудниками требуемой результативности; соответствие профилю должности и поведенческие изменения.

Тема наставничества возрождается и развивается в современных условиях, что приведет к большому количеству опытных кадров на рабочих местах, а также высокопрофессиональных руководителей, умеющих принять управленческое решение.

Сегодня найти готового специалиста, который смог бы приступить к работе без адаптационного периода или специально организованного сопровождения, практически невозможно, и наставничество является наиболее эффективным методом решения этой проблемы.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование», федеральном проекте «Учитель будущего».

Целью наставнической деятельности в дополнительном образовании выступает воздействие на личность начинающего педагога, на ее продуктивное развитие и социальную адаптацию путем передачи опыта наставника наставляемому.

                Наставничество в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Эколого-биологический Центр» муниципального образования города Братска, мало чем отличается от классической концепции наставничества и предполагает такую систему обучения персонала, при которой передача знаний происходит непосредственно на рабочем месте, когда более опытный сотрудник передает свои навыки новичку.

Наставничество в ДОУ – это добровольный вид деятельности социально активных и профессионально компетентных сотрудников. Объединяет их не только опосредованная передача опыта от «старшего» к «младшему», но и умение сопереживать, понять и принять.

Можно выделить некоторые категории педагогов, которые больше всех нуждаются в помощи наставника:

* молодой педагог – выпускник педагогического колледжа и ВУЗа;
* педагог с опытом работы в учреждениях общего образования;
* специалист по профилю предмета, не имеющий педагогического образования.

С какими же проблемами зачастую сталкиваются начинающие педагоги? Как правило, нынешним выпускникам педагогических колледжей или ВУЗов и педагогам, пришедшим из учреждений общего образования, не хватает специальных теоретических знаний и практических умений для работы в системе дополнительного образования, так как в основном они имеют подготовку по квалификации «учитель». На практике можно наблюдать ситуацию расхождения их базовой подготовки с теми задачами, которые решаются в нашем учреждении.

Именно поэтому необходимо развивать систему наставничества в коллективе, которая бы помогла «начинающему» педагогу избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, сформировать мотивацию к дальнейшему самообразованию.

Работа в данном направлении в МАДОУ «Сказка» регламентируется локальными актами:

1. Положением об организации наставничества в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Эколого-биологический Центр» муниципального образования города Братска.
2. Программой целевой модели наставничества муниципального автономного дошкольного учреждения муниципального образования города Когалыма.
3. Положением о Школе молодого педагога.

В МАДОУ«Сказка» работают две модели наставничества:

1. «педагог – педагог»;
2. «педагог – студент».МАДОУ «Сказка» является – *оказание профессиональной поддержки и практической помощи молодым/начинающим специалистам в профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к профессиональной деятельности.*

Основная задача руководителя-наставника на начальном этапе становления педагога – это помощь в установлении профессиональных связей в коллективе. Руководитель-наставник определяет профессиональные потребности педагога и, исходя из этого, выстраивает профессиональную общность (пары, триады). Эти связи могут меняться в зависимости от приоритетных индивидуальных задач начинающего педагога.

Поддержка происходит в процессе повышения профессиональной компетентности и носит поэтапный характер, включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного) и соответствующих ему профессионально важных качеств. Поэтому наставник выстраивает свою деятельность в три этапа:

1. **Адаптационный этап.** Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого/начинающего педагога, а также выявляет пробелы в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.
2. **Основной этап (проектировочный).** Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого/начинающего педагога, помогает выстроить ему индивидуальную программу профессионального развития педагога.
3. **Контрольно-оценочный этап.** Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого/начинающего педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

        Методическая служба учреждения осуществляет шефство на протяжении всего времени становления молодого профессионала, которое происходит в различных формах:

1. индивидуальное методическое сопровождение педагога педагогом-наставником;
2. оперативные консультации при подготовке открытых занятий, мероприятий, мастер-классов;
3. тематические консультации;
4. занятия в «Школе молодого педагога»;
5. методическое сопровождение педагогов при участии в конкурсах  профессионального мастерства;
6. методическое сопровождение педагогов при подготовке к аттестации на квалификационную категорию;
7. работа по индивидуальной программе профессионального развития педагога.

Так, например, для решения организационно-методических задач выстраиваются профессиональные связи с методистами. Начинающий педагог активно включается в уже традиционные для учреждения механизмы повышения профессиональной компетентности, которые способствуют быстрому и комфортному вхождению в профессию: это посещение педагогических мастерских, методических совещаний, обучающих семинаров, тренингов, деловых игр, мастер-классов, круглых столов и др.

Для обучения и повышения профессиональной компетентности, начинающих педагогов Центра создана «Школа молодого педагога». Слушателями которой являются специалисты, имеющие педагогический стаж работы менее 3 лет, окончившие педагогические профессиональные учреждения, студенты педагогического колледжа проходившие практику в ДОУ, не имеющие педагогического образования.

Цель ДОУ: обеспечение профессионального становления и роста начинающих педагогов.

Задачи ДОУ:

* создание условий для профессиональной адаптации начинающего педагога в коллективе;
* формирование профессиональной компетентности начинающих педагогов;
* формирование индивидуального стиля творческой деятельности;
* формирование потребности в непрерывном самообразовании.

Планируемые результаты:

* адаптация и подготовка к профессиональной деятельности начинающего педагога;
* повышение профессиональной компетентности начинающего педагога;
* повышение качества образовательного процесса Учреждения.

В начале учебного года педагогом-психологом проводится анкетирование «Исследование уровня комфортности молодых и вновь прибывших педагогов в период трудовой адаптации», «Оценка социально-психологического аспекта трудовой адаптации молодых и вновь прибывших педагогов», заполняются диагностические старт-анкеты «Профессиональная деятельность педагога». На основе полученных данных психолог совместно с педагогами-наставниками выбирают траекторию работы с молодыми специалистами.

Все проводимые адаптационные мероприятия помогают безболезненно влиться в коллектив новым специалистам, быстро адаптироваться и эффективно работать.

Не умаляя достоинств опытных наставников, отметим преимущества молодых педагогов (педагогический стаж которых до пяти лет, возраст — менее 30 лет):

– новый взгляд на устоявшиеся вещи;

– быстрое и легкое освоение нового, в том числе цифровых образовательных технологий;

– склонность к поиску педагогической индивидуальности;

– отсутствие страха осуждения за ошибки;

– адекватное восприятие критики со стороны администрации и коллег;

– готовность меняться;

– положение «на одной волне» со студентами.

Рассмотрим направления наставничества молодых педагогов над «стажистами».

Цифровая трансформация никого в системе образования не обошла стороной: привычный образовательный контент должен приобрести цифровое воплощение, поэтому разработка электронных образовательных ресурсов стала на сегодня нормой.  Если с подбором учебного материала у педагогов - стажистов не возникает проблем, то оформление его в цифровой оболочке вызывает затруднения.

Аспекты наставничества по модели «молодой педагог — педагог-стажист»:

1.   Совместная разработка электронных образовательных ресурсов.

2. Оказание помощи в организации образовательного процесса в дистанционном режиме с помощью мессенджеров: Skype, Viber, WhatsApp, ВК, Zoom через проведение молодым педагогом мастер-классов, обучающих семинаров по работе в мессенджерах. Использование мессенджеров для установления каналов связи с родителями и обучающимися для оперативной связи и организации продуктивной работы.

3. Демонстрация начинающими педагогами новых цифровых педагогических технологий и инструментов дистанционного обучения, таких как: LearningApps.org,  Google Forms, Padlet  и  др.

4. При подготовке к различным конкурсам. Выбор цифровой платформы для разработки электронного портфолио или сайта педагога, оформление и наполнение его контентом в соответствии с современными требованиями, подбор учебно-методических материалов в электронном формате, оцифровка имеющихся на бумажных носителях материалов.

Таким образом, как показывает опыт наставничества по модели «педагог — педагог» может строиться не только по направлению передачи опыта, педагогического мастерства и т. д. от представителя старшего поколения к начинающему специалисту, но и наоборот. Наставничество — это процесс взаимодополнения, взаимообмена, выравнивания педагогических кадров, причем это взаимовыгодный процесс для обеих сторон.

В нашем учреждении намечается тенденция старения педагогических кадров появилась необходимость в обновлении коллектива Центра. Поэтому с 2017-2018 в Центре, помимо, традиционной формы «педагог-наставник - начинающий педагог» реализуется ещё одна модель наставничества - «педагог-наставник - студент».

В рамках сотрудничества между МАДОУ «Сказка» и ГБПОУ ИО «Когалымским педагогический колледж» составлен договор «О практической подготовке обучающихся по профилю соответствующей образовательной программы». Предметом договора является организация практики со студентами специальностей

44.02.01 «Дошкольное образование», 44.02.02 «Преподавание в начальных классах» и 44.02.03 «Педагогика дополнительного образования». Учреждение предоставляет базу для проведения педагогической практики студентов.  Будущие педагоги изучают учебно-планирующую документацию, методическое обеспечение образовательного процесса, посещают и проводят сами занятия, приобретают первый практический педагогический опыт.

При сотрудничестве «педагог-наставник - студент» используется личностно-ориентированный подход, обеспечивающий необходимую осведомленность будущего педагога и педагога дополнительного образования о предъявляемых к нему требованиях, в процессе работы с наставником студент знакомится со спецификой деятельности учреждения дополнительного образования, вовлекается в решение задач повышения качества образования и адаптируется в педагогическом коллективе. У него появляется мотивация к профессиональному и личностному росту, он легче вливается в новый коллектив и быстро адаптируется в новых условиях.

**Показатели работы модели «педагог-наставник – студент»:**

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Овладение методикой проведения учебных занятий и воспитательных мероприятий в соответствии с современными требованиями.
3. Умение работать с детским коллективом на основе изучения личности ребенка, проведение индивидуальной работы.
4. Умение проектировать учебное занятие, рабочую программу, дополнительную общеобразовательную программу.
5. Умение организовывать работу учащихся в профильной смене, экологическом и трудовом отрядах.

**Что дает работа в рамках Программы целевой модели наставничества:**

Для наставника:

* приобретение опыта работы в качестве наставника;
* передача опыта работы молодому /начинающему педагогу;
* создание социально-психологических и организационно-методических условий для успешной адаптации начинающего специалиста.

Для молодого/начинающего педагога:

* овладение профессиональными навыками и педагогическими технологиями;
* адаптация в коллективе и получение практической подготовки к профессиональной деятельности;
* формирование уверенности в своем профессиональном росте;
* повышение методической грамотности.

Для учреждения:

* предупреждение оттока кадров;
* повышение качества образования;
* повышение уровня аналитической культуры всех участников образовательного процесса.

Практика наставничества отражает давнюю традицию работы с молодым поколением и сейчас является актуальной и распространенной. Наставничество и шефство – это систематическая и целенаправленная деятельность по передаче опыта, знаний, ценностей и традиций от старших к младшим членам общества.

Мы рассматриваем наставничество как средство профессионализации, профессиональной адаптации, обучения на рабочем месте, повышения квалификации специалистов различных областей, индивидуализации, построения маршрутов личностного и профессионального роста, где наставником может стать каждый для каждого.

При этом не стоит забывать, что это добровольный вид деятельности социально активных людей или волонтеров, которых объединяет не только опосредованная передача опыта от «старшего» к «младшему», но и умение строить социальные отношения, получить новые навыки, найти поддержку и друзей, почувствовать себя способным что-то совершать.

От профессионализма педагогических кадров напрямую зависит формирование личностных компетенций у обучающихся, направленных на приобретение навыков адаптации, самообразования и беспрерывного личностного самосовершенствования.

Созданные в Центре тандемы «педагог-наставник - начинающий педагог», «педагог-наставник - студент», через передачу опыта наставника наставляемому, способствуют продуктивному развитию личности начинающего педагога дополнительного образования и студентов, ее социальной адаптации и сформированной уверенности в правильности выбора педагогической деятельности.

Наставничество — не дань моде и не инновация, а традиционный, но при этом эффективный метод адаптации педагогов к новым условиям.

Источники и литература:

1. Недвецкая М.Н. Кто поможет молодому педагогу? М., 2005.
2. Никишина И.В. Инновационные подходы в управлении современной школой: методическое пособие. Волгоград, 2004.
3. Ситник А.П. Развитие профессиональной культуры учителя в процессе методической работы. М., 2001.