

«Формирование нового уровня профессиональной компетентности педагога в процессе наставнической деятельности»

В начале 2018 года был проведен Всероссийский форум «Наставник», организованный Агентством стратегических инициатив. С участниками форума встретился Президент РФ. По итогам встречи В.В. Путин утвердил перечень поручений Правительству Российской Федерации и Администрации Президента Российской Федерации.

Тема наставничества является одной из центральных в Национальном проекте «Образование». В условиях модернизации системы образования в России система наставничества становится инструментом повышения качества образования, механизмом создания эффективных социальных лифтов, одним из катализаторов для «технологического рывка» российской экономики.

В Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года одной из важных задач для достижения целей развития дополнительного образования детей является развитие института наставничества.

Современной образовательной системе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Различным категориям педагогов необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством и функциональными обязанностями. Необходимо создавать ситуацию успешности работы педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. Для этого необходима эффективная система наставничества.

Акцент наставничества в дополнительном образовании делается на взаимодействие, осуществляемое в неформальной обстановке и несвязанное с официальными отношениями, которое позволяет достичь максимально эффективных результатов воздействия на наставляемых.

Задачи наставнической деятельности:

- Трансляция ценностно-смысловых установок деятельности, в которую совместно вовлечены наставляемый и наставник.
- Выявление и актуализация у сопровождаемого «сильной» (внутренней, устойчивой) мотивации к деятельности.
- Педагогическая поддержка сопровождаемого в процессе его обучения деятельности (прежде всего получения, закрепления новых знаний, умений и компетенций).
- Создание условий освоения деятельности, сочетающих психологический комфорт и «развивающий дискомфорт», безопасность для жизни и здоровья — и определенную степень риска, необходимую для формирования самостоятельности и ответственности сопровождаемого.

Специфика деятельности наставника

- Педагогическая поддержка - помощь человеку в преодолении тех или иных **внешних барьеров**, которые самостоятельно он не способен преодолеть. Внешние барьеры – это дефицит ресурсов для реализации собственных инициатив, отсутствие организационных или иных механизмов (например, нормативно-правовые и организационно-технические сложности на этапе реализации проектов, стартапов и т. д.).
- Устранение **внутренних образовательных дефицитов** наставляемых, т. е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем. Внутренние барьеры – это «образовательный дефицит». Когда внутренний образовательный дефицит будет восполнен, сопровождаемый будет самостоятельно преодолевать внешние препятствия.

Личностные качества и компетенции наставников

- у наставника отсутствует образовательный дефицит, существующий у сопровождаемого;
- у наставника есть личный опыт преодоления образовательного дефицита (на собственном примере или в процессе практического обучения при работе с другими сопровождаемыми);
- личный опыт отрефлексирован наставником и может использоваться им в работе с сопровождаемым и (или) для передачи сопровождаемому;
- устойчивая внутренняя мотивация к наставнической деятельности, оказанию помощи и поддержки другим людям;
- содержательный интерес к деятельности, которую осваивает наставляемый;
- открытость, общительность, коммуникабельность;
- лидерские качества;
- настойчивость, нацеленность на результат;
- терпение и толерантность;
- соответствие личных ценностей ценностям деятельности наставника, организации, корпоративной культуры;
- склонность к постоянному саморазвитию.

Результаты деятельности наставников и критерии их оценки

- способность сопровождаемого самостоятельно осуществлять деятельность, в рамках которой осуществлялось наставничество, иными словами, готовность сопровождаемого с определенного момента обходиться без наставника;
- собственные высокие результаты деятельности, демонстрируемые сопровождаемым;

- ускорение процессов развития сопровождаемого и освоения им деятельности;
- сформированность у сопровождаемого ценностно-смысловых установок, присущих той деятельности и/или организационной культуре, в которую он погружается при поддержке наставника;
- устойчивая внутренняя мотивация сопровождаемого к деятельности;
- компетентность сопровождаемого в деятельности, которую он осваивает;
- качество образовательной среды и социально-психологической атмосферы, созданной вокруг сопровождаемого.

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.

5 причин, чтобы стать наставником

Предлагаем вам взглянуть на несколько причин, чтобы *стать* наставником и понять, что *быть* наставником — замечательно!

Причина 1: Достижение успехов в карьере!

Наставники — это вечные двигатели, которые сделают все возможное, чтобы помочь подопечным быстрее достичь успеха и оказать положительное влияние на их жизнь. Продуктивное взаимодействие с наставляемым открывает наставнику возможности для стремительного карьерного роста.

Причина 2: Развитие эмоционального интеллекта и профессиональных навыков!

Когда вы кого-то наставляете, вы действительно становитесь мастером в своей сфере. Это возможность не только совершенствовать лидерские качества, но и прокачивать собственное мышление, гибкие навыки, формировать новые подходы к наставляемым. Ответственность за успехи подопечного и совместный труд помогут взаимно вырастить друг друга как в личностном, так и в профессиональном планах.

Причина 3: Повышение производительности труда!

Наставничество в начале пути молодых подопечных положительно влияет на их скорость получения профессиональных навыков, а также повышает процент выполнения задач. Это значит, что наставляемый гораздо быстрее сможет стать квалифицированным специалистом, что позволит распределить задачи, повысит общую производительность труда и поможет быстрее достичь общей цели. Кроме того, наставляемый сам в последствии станет грамотным наставником и будет транслировать свой опыт на других подопечных.

Причина 4: Наставник — пример для подражания!

У вас есть уникальная возможность на личном примере продемонстрировать, как качества характера и полезные привычки отражаются на построении профессионального развития, личных взаимоотношений, и общем успехе. Когда наставник горит желанием изменить жизнь своего подопечного и делится опытом, это повышает его профессиональный авторитет — он демонстрирует уверенность в своих способностях, указывает на сильное лидерство, укрепляет доверие благодаря своим инвестициям в успех других сотрудников.

Причина 5: Наставничество — путь к самореализации!

За мастерством наставника стоит успех ученика. Наставничество не только приносит пользу подопечным, но и помогает руководителям быть более эффективными в своей работе – будь то развитие эмпатии, более глубокое понимание повседневной жизни своих подопечных или практика критических навыков, таких как коучинг и обратная связь. Для руководителей и специалистов наставничество становится точкой опоры в реализации потенциала. Помимо этого, отношения между наставником и подопечным могут вызвать саморефлексию с обеих сторон, что в конечном итоге приведет к улучшению самосознания. Такое понимание своих сильных и слабых сторон может помочь наставнику в определении ключевых областей для самосовершенствования, понимании своей роли в наставнической паре, а также истинного предназначения в жизни.

Опыт и знания, относительно которых строятся отношения наставничества, могут касаться как профессиональной тематики, так и личного развития, а помощь другим людям приносит невероятный заряд сил и внутреннее удовлетворение.

Грамотно выстроенная система наставничества способствует повышению профессионального уровня сотрудников, вовлеченных в систему наставничества. Наставник развивает навыки управления, повышает свой статус в образовательной организации, завоевывает репутацию профессионала и доверие коллег. Молодой специалист получает своевременную помощь на этапе адаптации, которая позволяет быстрее привыкнуть к организации, получает поддержку в решении сложных рабочих задач, в профессиональном и карьерном развитии.

Важной стороной наставничества является процесс не просто взаимодействия, а взаимовлияния. И это нужно не только начинающему педагогу, но и самому наставнику! Ведь говорят, что настоящий учитель – это тот, кто готов учиться у каждого встречного, а настоящий ученик – тот, кто видит в каждом своего учителя. Наставник – это и тот, кто готов учиться и открывать для себя новые знания, современные тенденции развития дополнительного образования через призму индивидуальности своих молодых коллег.

Наставничество — мощный инструмент личностного и профессионального развития как для наставляемого, так и для самого наставника.