**Наставничество в профессиональной образовательной организации: реализация и эффективность**

*Антоненко Ирина Владимировна, методист*

*ГБПОУ «Сызранский политехнический колледж»*

Аннотация: в статье рассматривается  наставничество, как профессиональная помощь молодым педагогом. Описывается деятельность наставника, перечисляются задачи, которые помогают организовать работу с молодым педагогом. Выделены этапы работы и необходимые качества самого наставника, чтобы справиться с возложенной ответственностью.

Ключевые слова: наставник, молодой педагог, адаптация, навыки, личностные особенности, обратная связь, профессиональное становление.

*«Согласие между учителем и учеником, лёгкость учения и возможность*

*для ученика думать самому и составляют то,*

*что зовётся умелым наставничеством...»*

*Конфуций*

В настоящее время в век инноваций система образования тоже подвергается значительному реформированию. Роль педагога возрастает, требования к его личностным и профессиональным качествам высокие, повышаются требования и к его социальной и профессиональной позиции. Трудовые функции одинаковы и у педагогов со стажем, и у молодых специалистов.

Одной из актуальных проблем современного образования является недостаток молодых квалифицированных кадров. Сегодня система образования предъявляет особые требования к преподавателю, т.к. он призван обеспечить эмоциональное, социальное и психическое становление личности студента. Но это по силам только преподавателям, обладающим высокой профессиональной мотивацией и способным к профессиональному и личностному росту. Но это по силам только преподавателям, обладающим высокой профессиональной мотивацией и способным к профессиональному и личностному росту. С первого дня работы в образовательном учреждении молодые специалисты имеют те же обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем, а обучающиеся, их родители, администрация ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Поэтому для того, чтобы молодые педагоги, поступающие в образовательные учреждения, после первых недель душевного подъема и эйфории не начали сомневаться в собственной состоятельности, в профессиональной компетентности и в личностной, не испытывали потребность в общении, более глубоком знании психологии студентов, психологической компетентности, освоении ими новых педагогических технологий, необходимо возрождение наставничества.

Результаты функционирования системы наставничества свидетельствуют о ее успешности и эффективности.

Ключевыми факторами успеха являются заинтересованность наставников в воспитании молодых кадров; желание молодых специалистов закрепиться в профессии и добиться успеха; заинтересованность администрации в сохранении и преемственности поколений, аккумуляции и трансляции педагогического опыта в профессиональном сообществе на уровне организации. В то же время можно выделить несколько областей, нуждающихся в доработке. Так, необходимо усовершенствовать механизм формирования наставнических пар, поскольку совместимость наставника и наставляемого – это ключевой фактор, определяющий успешность наставничества, и в то же время полностью диагностировать и рассчитать совместимость наставника с наставляемым, новым человеком в коллективе, о котором мало информации, достаточно проблематично.

Сегодня качество образования зависит в первую очередь от того, насколько эффективно работает образовательная организация, и поэтому деятельность каждого педагога в направлении обеспечения качества образовательных услуг играет наиважнейшую роль. Сфера образования постоянно развивается, меняется содержание педагогической деятельности, предъявляются новые требования к педагогам. Изменения в образовательных стандартах приводят к появлению новых компетенций, которыми должны обладать современные педагоги для достижения целей образовательного процесса. Основная задача заключается в достижении высокого уровня квалификации педагогов и эффективности педагогической деятельности.

Тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование».

Наставничество - способ передачи знаний, умений, навыков молодому человеку от более опытного и знающего, предоставление молодым людям помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации и взрослении.

 Основными категориями процесса наставничества являются развитие, воспитание и профессиональная адаптация человека в трудовой производственной деятельности.

Система наставничества в образовательных учреждениях вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Современному образованию нужен профессионально компетентный, грамотный педагог, способный к реализации инновационных технологий.

В настоящее время происходит возрождение опыта советских времен, а именно вновь актуализируются практики организации наставничества на производстве, в бизнесе и образовании. Без сомнения, это перспективное направление организации работы с кадровым составом, которое необходимо развивать, поскольку наставничество решает многие проблемы, связанные с кадровым потенциалом организации. Коротко обозначим основные условия, цели, ресурсы и результаты функционирования системы наставничества в конкретной профессиональной образовательной организации.

* **Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
* **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.
* **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».
* **Программа наставничества** – комплекс мероприятий и действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Основными задачами наставничества являются сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, что подтверждает факт сокращения сроков подготовки начинающих педагогов к аттестации на квалификационную категорию по должности, а также повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью в течение периода осуществления наставничества.

Основным нормативным документом, регулирующим работу системы наставничества, является Положение о наставничестве, согласованное на заседании методического совета. Наставники назначаются для работы с новыми сотрудниками, принятыми на педагогические должности, не имеющими опыта работы в сфере образования. Предметом наставничества являются профессиональные и личностные компетенции педагогических работников, способствующие приобщению к правилам внутреннего трудового распорядка и корпоративной культуре колледжа. Наставник избирается из числа педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Наставник должен иметь опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе колледжа. Стаж педагогической деятельности наставника должен быть не менее 5-ти лет.

Задачи наставника могут быть определены следующим образом:

- разработка совместно с начинающим специалистом плана профессионального становления с учетом уровня потенциальных возможностей, педагогической, методической и профессиональной подготовки по дисциплинам, МДК, практикам;

- контроль за реализацией плана,

- сопровождение, индивидуальные консультации,

- оказание методической помощи (посещение уроков с последующим анализом, подбор литературы и пр.);

- психологическая помощь в процессе адаптации.

Основные функции наставника: диагностическая (выявление ближайших точек роста), информационная (знакомство с трудовым распорядком и т.п.), обучающая и консультационная, психотерапевтическая (помощь в установлении контакта со студентами и коллегами) и др.

Основные функции образовательной организации:

* Разработка и реализация дорожной карты
* Реализация программ наставничества
* Работа с наставниками
* Назначение куратора по наставничеству
* Персонифицированный учет участников наставничества
* Предоставление информации о наставниках и наставляемых
* Мониторинг результативности программ наставничества
* Ведение баз данных программ наставничества и лучших практик
* Создание условий для реализации программ наставничества

Большое внимание педагог-наставник должен уделять методическим формам работы с молодым педагогом. Определенную роль в становлении молодого педагога играет его участие в методических мероприятиях учебного заведения. К ним могут относиться методические дни, методические недели, профессиональные конкурсы, участие семинарах, конференциях, открытые уроки опытных педагогов и др. При работе с молодым педагогом наставник может подготовить различные рекомендации: требования к современному уроку; обязанности куратора группы; организация работы с неуспевающими обучающимися; организация работы с одаренными обучающимися; анализ и самоанализ урока; организация работы с родителями; внеурочная деятельность по предмету; методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеурочных мероприятий и др.

Взаимопонимание не состоится, если между наставником и учеником не будет доверия. Сотрудничество в рамках профессиональных обязанностей между наставником и молодым педагогом необходимо для того, чтобы процесс адаптации прошел успешно. Наставничество – процесс долгий и трудный. Педагог-наставник должен быть терпеливым, целеустремленным и коммуникабельным. Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога происходит поэтапно и включает в себя формирование и развитие профессиональной компетентности педагога, поэтому наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа:

* мотивационно-целевой – наставник определяет обязанности и полномочия молодого педагога, а также выявляет недостатки в его компетентностях, чтобы выработать программу адаптации;
* главный этап – наставник разрабатывает и работает над реализацией программы адаптации, осуществляет корректировку профессиональных компетентностей молодого педагога, помогает разработать программу самосовершенствования;
* итоговый – наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет готовность молодого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.

Наставничество стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации.

Как только молодой специалист почувствует профессиональную уверенность в своих действиях, тогда он будет нацелен повышать свое мастерство и строить профессиональную карьеру. Таким образом, наставничество оказывает огромное влияние на становление молодого педагога: способствует формированию профессиональной личности, самореализации и самосовершенствованию.

Практика показывает, что наставничество имеет целый ряд преимуществ, среди которых: заинтересованность ПОО в профессиональном росте сотрудников; обучение проходит прямо на рабочем месте под руководством опытного специалиста, которого новичок хорошо знает; оно опирается на рабочие ситуации и на реальные проблемы, работа строится на диагностике, на анализе сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого специалиста; осуществляется постоянный контроль за практической деятельностью наставляемого специалиста; отмечается снижение ошибок молодых специалистов в период вхождения в должность, следовательно, повышение эффективности их деятельности; системный подход в процессе наставничества помогает решить проблему кадрового обеспечения образовательного процесса в колледже, способствует снижению текучести кадров.

Список литературы

1. Редлих, С. М. Адаптация начинающих педагогов. Профессиональные проблемы образования: концепции и подходы: учебное пособие / С. М. Редлих. – М.: «Академия», 2018.

2. Лабунская, Н. Л. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов / Н. Л. Лабунская. – ГБОУ СПО Кузнецкий техникум сервиса и дизайна им. В. А. Волкова. – Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015.

3. Парфенова, А. Н. Наставничество как одна из форм методической работы с молодыми специалистами [Электронный ресурс] / Ведущий образовательный портал России «Инфоурок». – Режим доступа: https://infourok.ru/statyanastavnichestvo-kak-odna-izform-metodicheskoy-raboti-s-molodimi-specialistami-14 88101.html.

4. Щербакова, Т. Н., Щербакова, Е. В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога / Т. Н. Щербакова, Е. В. Щербакова [Электронный ресурс] // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Международной научной конференции. – Режим доступа: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/185/9138/>.

5. Сагдеева, Р. Л. Методические материалы на тему «Наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://multiurok.ru/index.php/files/ mietodichieskiie-matierialy-na-tiemu-nastavnichies.html.