**НАСТАВНИЧЕСТВО КАК КАНАЛ ПОЛУЧЕНИЯ ОПЫТА**

Неделько Светлана Степановна, заместитель директора по учебной работе, Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации;

Максимова Елена Александровна, старший методист

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Кузбасский колледж архитектуры, строительства и цифровых технологий»

В условиях модернизации системы образования в России, когда метаморфозы в организационных процессах и образовательной среде требуют от педагога моментальной реакции, остро встаёт потребность в наставничестве, которое позволяет органически соединить профессиональное развитие педагога, его персонификацию и в то же время гарантирует комплексный подход к каждому работнику образования. Наставничество — не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный, но при этом эффективный метод адаптации наставляемого к новым условиям.

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.

В современной интерпретации наставничество – это универсальная модель построения отношений внутри любой образовательной организации. Это технология интенсивного личностного развития, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метанавыков и ценностей. Наставник способен стать для подопечного человеком, который окажет полную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, раскрытия возможностей личного развития и профориентации. Наставником может стать каждый для каждого.

В образовательной организации в качестве новой плодотворной среды для раскрытия потенциала всех участников образовательного процесса должно сформироваться сообщество педагогов, студентов, работодателей и родителей. Создание такого сообщества станет возможным за счет построения новых отношений, которые обогащают друг друга с помощью технологий наставничества. Наставничество – это канал получения опыта, с помощью которого участники образовательного процесса могут получить знания, навыки, компетенции и ценности быстрее, чем с помощью других методов передачи (учебные материалы, самостоятельная работа и проектная работа, формализованное общение). Это чрезвычайно важно в современном мире. Высокая скорость обусловлена тремя факторами: прямой передачей жизненного опыта от человека к человеку, доверительными, взаимообогащающими отношениями, полезными для всех участников наставничества.

С целью максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создания условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников и обучающихся еще в декабре 2019 года Министерством просвещения Российской Федерации была утверждена Методология (целевая модель) наставничества обучающихся. Реализация модели направлена на обеспечение достижения сквозного результата федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование». В Кемеровской области образовательные организации приступили к реализации модели на основании приказа Министерства образования и науки от 17.04.2020 №782 «О внедрении в Кемеровской области – Кузбассе целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования». Именно с этого приказа наш колледж стал площадкой для внедрения целевой модели и коллектив активно включился в работу.

Для успешной реализации персонализированных программ наставничества ещё на начальном первом этапе были определены условия и ресурсы. Кадровыми ресурсами стали: руководители, разделяющие ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития; куратор реализации программы наставничества; наставники и наставляемые. Организационно-методическими и организационно-педагогическими условиями и ресурсами реализации системы (целевой модели) наставничества стали разработанные локальные нормативные и распорядительные акты, дорожная карта по реализации программ наставничества, цифровая информационно-коммуникационная среда колледжа. Для мотивирования и стимулирования наставнической деятельности педагогов были определены размеры выплат стимулирующего характера, а также возможность награждения наставников дипломами и благодарственными письмами. Методическая служба колледжа включилась в работу по оказанию научно-методической, учебно-методической, информационно-аналитической помощи педагогам, предварительно пройдя обучение на курсах повышения квалификации для специалистов образовательных учреждений по вопросам внедрения системы наставничества.

Разработанная в колледже схема наставничества включала три формы: «педагог-педагог», «студент-студент» и «работодатель-студент».

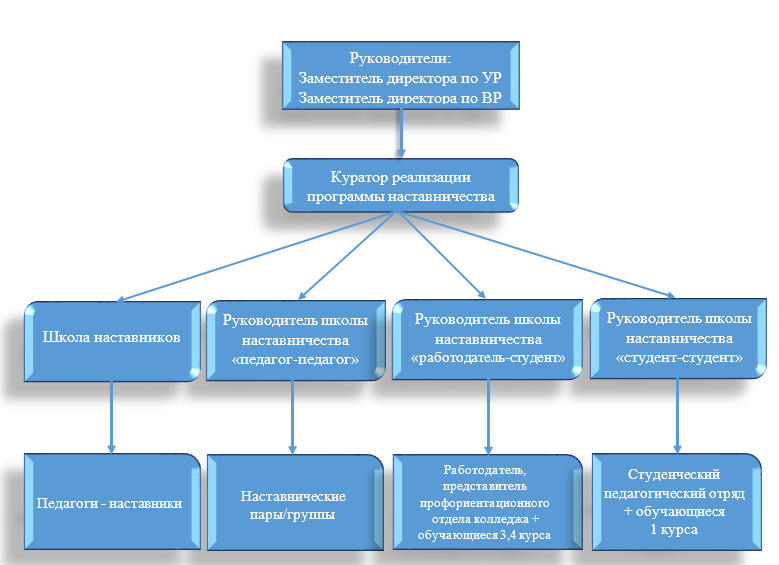


Рисунок 1- Схема наставничества в ГАПОУ ККАСиЦТ

Заместители директора по учебной и воспитательной работе совместно с куратором и руководителями форм наставничества разработали механизм реализации наставничества в колледже и определили содержание работы.

На втором этапе в сентябре было проведено формирование базы потенциальных наставляемых и наставников и, на основе анализа потребности в обучении с ориентацией на критерии отбора и личного заявления на участие в программе наставничества преподавателей, работодателей и обучающихся, после обучения, были окончательно сформированы и утверждены наставнические пары/группы, разработаны индивидуальные планы работы.

Нужно отметить, что в «Школе наставников» обучались только наставники из формы «педагог – педагог». Первичное обучение наставников прошло по трём направлениям: «Самоанализ и навыки самопрезентации», «Обучение эффективным коммуникациям», «Разбор этапов реализации программы наставничества». Все наставники получили сертификат об обучении (6 часов).

Третий этап реализации проекта длился с октября по май и включал планомерную работу наставнических пар/групп.

Руководитель формы «педагог - педагог» всех наставляемых разделил на две группы: первая - молодые специалисты, у которых есть проблемы в освоении нового вида деятельности (период адаптации); вторая – вновь прибывшие специалисты (порой с большим стажем работы), которым также необходимо успешно пройти период адаптации в учреждении. Часто они ощущают себя некомфортно в мире новых образовательных технологий, испытывают кризис профессионального роста или находятся в ситуации профессионального выгорания.

Все наставляемые этой формы наставничества проходили обучение один раз в месяц в «Школе молодого и вновь прибывшего педагога». В ходе взаимодействия между руководителем формы, наставником и наставляемым успешно осуществилось закрепление на месте работы, повысился профессиональный уровень, была создана комфортная профессиональная среда внутри учебного заведения, позволяющая решать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Руководителем формы «студент - студент» была выбрана форма взаимодействия «лидер - пассивный». Наставниками стали обучающиеся (лидеры) из числа членов педагогического отряда колледжа «Восток юности». Наставляемые - студенты первого курса, недостаточно мотивированные к учебе, общественной жизни колледжа, испытывающие трудности с адаптацией коллективе.

Взаимодействие наставника и наставляемого проводилось в режиме внеурочной деятельности: организация совместных конкурсов и проектов, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество. В ходе совместной деятельности работа наставников была направлена на раскрытие личностного, творческого потенциала наставляемого; выявление и повышение мотивации к творческой и социально значимой деятельности; развитие способностей самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные поручения; формирование личностных компетенций и активной гражданской позиции наставляемого; оказание помощи в преодолении подросткового кризиса, самоидентификации, формировании жизненных ориентиров наставляемого.

Руководителем формы «работодатель - студент», на основе данных анкетирования, были выбраны группы студентов - наставляемых, которые не видят карьерной перспективы и возможности трудоустройства в своем регионе. В ходе работы проводились мероприятия профориентационного, мотивационного и практического характера с участием представителей предприятий; семинары-практикумы «Основы эффективного собеседования. Составление резюме» и «Собеседование с работодателем: вопросы и ответы» и др.

В нашей практике свою эффективность показало ф**лэш-наставничество (FlashMentoring), где любому члену педагогического коллектива была предоставлена возможность** выступить в роли наставника. Параллельно в колледже проходило корпоративное обучение всего педагогического коллектива по трем направлениям: цифровая компетентность, проектная деятельность и бережливые технологии. Преподаватели, которые в полном объеме владели навыками по этим направлениям корпоративного обучения, не зависимо от возраста, и стали центральными фигурами во ф**лэш-наставничестве.** Практика показала, что психологически возрастной барьер не мешал педагогам эффективно взаимодействовать.

Слияние двух направлений деятельности привело к созданию в колледже настоящего коллектива единомышленников, гармонично объединило людей, с одной стороны неуверенных в себе, но желающих учиться, а с другой стороны достигших высот профессионализма и имеющих острую потребность делиться бесценным опытом.

В конце учебного года (май - июнь) на четвертом завершающем этапе были проведены итоговые мероприятия в каждой из форм наставничества.  
На итоговом отчетно-аналитическом совещании, где присутствовали все ответственные за реализацию наставничества в колледже, были представлены успехи, трудности и перспективы их преодоления в следующем учебном году по каждой наставнической паре/группе. Руководители форм провели оценку реализации программы наставничества на основе анкет наставников и наставляемых «Удовлетворенность организацией наставнической деятельности в ГАПОУ ККАСиЦТ». Куратором был проведен анализ, который позволил выявить соответствие между условиями организации программы наставничества колледжа и требованиями, принципами целевой модели наставничества.

Общий итог наставничества был подведен на заключительном заседании педагогического совета, где были награждены наставники, внесшие вклад в профессиональное становление и адаптацию молодых и вновь прибывших специалистов, наставники, внесшие вклад в раскрытие личностного и творческого потенциала обучающихся и наставники, которые способствовали формированию активной осознанной позиции обучающихся в отношении профессионального становления и построения траектории карьеры.

Итоги реализации целевой модели наставничества показали не полное достижение ожидаемых результатов.

Таблица 1 - Итоги реализации целевой модели наставничества

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Положительные стороны | Недостатки  работы | Уровень удовлетворенности участием в проекте |
| Форма «студент - студент» | | |
| Наставляемые  - приняли участие в областной Школе актива, в Школе КВН, Форуме по финансовой грамотности, Дне открытых дверей, мероприятиях патриотической направленности;  - стали активными членами студенческого актива колледжа;  - добровольцами волонтерского центра колледжа | - малое количество наставнических пар;  - доля подростков от общего количества обучающихся, вошедших в программу наставничества 0,5 %  (8 чел.) | -удовлетворенность наставляемых - 78%;  - удовлетворенность наставников - 92%; |
| Форма «работодатель - студент» | | |
| - укрепление связей между работодателями и колледжем;  - расширение возможностей взаимодействия; | - низкая активность работодателей вследствие производственной загруженности;  - отсутствие системы ма­териального поощрения ра­ботодателя в роли наставника;  - доля подростков от общего количества обучающихся, вошедших в программу наставничества - 24% (274 чел.);  - доля предприятий, предоставивших наставников – 36% (35 чел.) | - удовлетворенность наставляемых - 75%;  - удовлетворенность наставников - 82%; |
| Форма «педагог-педагог» | | |
| - 100% охват всех молодых и вновь прибывших специалистов (19 чел.)  - 100% эффективное прохождения адаптационного периода  высокий уровень мотивации на самообразование и профессиональный рост | - тематика занятий в «Школе молодого и вновь прибывшего педагога» была полезна в большей степени для молодых специалистов;  - отсутствовал дифференцированный подход к обучению специалистов с разным стажем и опытом работы | - удовлетворенность наставляемых - 80%;  - удовлетворенность наставников - 85%; |

При реализации каждой из форм наставничества педагогический коллектив столкнулся с массой сложностей, порой неожиданных. Об этом можно написать не одну статью, но главный вывод был сделан – для того, чтобы устранить выявленные недостатки, слабые стороны и усилить имеющиеся положительные результаты наставнической деятельности колледжа в 2022-2023 учебном году необходимо менять подходы к деятельности в каждой форме наставничества и скорректировать механизм реализации.

Каждая из форм наставничества будет расширена с целью более персонифицированного подхода к наставляемым.

Так в форме «педагог-педагог» решено выделить три группы наставляемых:

1. молодые специалисты без опыта работы (адаптация к новому виду деятельности);
2. молодые специалисты со стажем работы один-два года (практико-ориентированная деятельность);
3. вновь прибывшие педагоги с опытом работы (паритетное наставничество).

Форма «студент - студент» будет реализовываться в рамках проведения воспитательной работы в колледже. Планируются две формы взаимодействия: «лидер – пассивный» и «равный - равному».

Мы решили ввести новую форму наставничества: «взрослый – студент», где наставником будет социальный педагог или педагог-психолог.

Форма «работодатель - студент» также трансформируется и будут выделены два направления работы. Первое направление с группами студентов по самоидентификации в профессиональной сфере, второе направление - работа в парах над созданием производственных проектов.

Такое многостороннее вовлечение студенческого и педагогического коллективов в работу потребует немало усилий от всех заинтересованных сторон. Насколько будет эффективным использование новых подходов и форм наставничества, которые приняты нами, покажет время, и мы обязательно поделимся результатами нашей работы в следующих публикациях. Возможно, они помогут кому-то избежать ошибок, дадут подсказку или подтолкнут к каким-то действиям. А коллектив нашего колледжа, имея двухлетний опыт работы по реализации целевой модели наставничества, уже сформулировал новые задачи и работает над их решением. Указ Президента о объявлении 2023 года Годом педагога и наставника еще раз говорит о высокой потребности нашего общества в высококвалифицированных педагогах, о важности работы наставников. И даже в эпоху цифровизации живой душой любого образовательного проекта был, есть и останется педагог.