Автор статьи: учитель физики и педагог-психолог МОУ Развилковской сош суиоп Гогота Жанна Валерьевна

Плюсы и минусы наставничества.

Наставничество - это форма обучения на рабочем месте, упор в которой делается на практические навыки. Наставничество направлено на развитие прикладных профессиональных компетенций человека .

В школьной системе процесс наставничества выражается в передаче более опытным и квалифицированным учителем своему подопечному (молодому специалисту) знаний и навыков, которые необходимы тому для эффективного выполнения профессиональных обязанностей. Обучение молодого учителя на рабочем месте заслуживает особого внимания, поскольку представляет собой один из наиболее эффективных сегодня методов повышения квалификации, проверенных временем и отработанных многими поколениями.

Но не следует понимать наставничество как процедуру адаптации молодого учителя к специфике работы в школе. Наставничество предусматривает решение узкого сугубо профессионального круга задач в области преподавания предмета и классного руководства, в то время как адаптация подразумевает включение в широкую систему отношений внутри школы в целом. Адаптация и наставничество также отличаются и по продолжительности. Да и само наставничество может иметь разные временные рамки: в некоторых случаях процесс формирования необходимых навыков может занять одну–две недели, но существуют и другие навыки, приобретать которые можно более длительное время или даже постоянно. В идеальном виде наставничество должно быть непрерывным, обеспечивая постоянное развитие молодого специалиста.

Однако здесь есть два ограничения. Первое: знания и навыки наставника небезграничны. Рано или поздно подопечный может «перерасти» своего наставника. В этом случае процесс наставничества теряет практический смысл. Поэтому наставник всегда должен быть на шаг впереди подопечного либо за счет внешнего обучения, либо за счет саморазвития в ходе интенсивного обмена информацией с подопечным. А из последнего сказанного вытекает второе ограничение: наставничество в этом случае уже не просто процесс развития практических навыков, а составляющая системы знаний, которая требует принципиально иного подхода к работе.

Будучи гибким, практическим методом, наставничество особенно эффективно показано в следующих случаях:

1) при высокой текучести кадров, когда необходима оперативная подготовка нового сотрудника;

2) работа учителя - деятельность с высокой степенью профессионального риска, когда для полноценного вхождения в должность и минимизации профессиональных ошибок требуется время для выработки необходимых навыков;

3) наставник по призванию.

Грамотно выстроенная и правильно функционирующая система наставничества позволяет администрации школы и управлению образования добиться следующих эффектов:

1) повышение профессионального уровня и навыков всех без исключения сотрудников, вовлеченных в систему наставничества, включая самого наставника;

2) снижение текучести кадров за счет усиления профессиональной составляющей мотивации и предоставления дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса;

3) снижение риска профессионального выгорания наиболее опытных учителей, носителей знаний, навыков;

4) предоставление опытным учителям возможностей для карьерного роста как в горизонтальном, так и в вертикальном направлениях;

5) укрепление профессионального сотрудничества.

Система взаимосвязей.

Эффективность работы наставника напрямую связана с тем, насколько правильно выстроена система взаимосвязей между ним, его подопечным, другими сотрудниками и руководителями. У них должно установиться единое видение в восприятии реальности. Только в этом случае передаваемые знания и навыки будут иметь практическое воплощение. Хорошие плоды даст наставничество, если у обеих сторон будет система мотивов, побуждающих их к совместным действиям, например:

|  |  |
| --- | --- |
| Наставник | Подопечный |
| *самоутверждение*  *проявление власти*  *воспитание*  *ответственность*  *беспокойство*  *патернализм* | *поднять авторитет*  *поддержка, взаимопомощь*  *повысить рейтинг, статус*  *одобрение руководства* |

Основная сложность наставничества заключается в двойственной роли наставника. Он не относится к руководящему составу, чей официальный статус формально закреплен в иерархии школы. В то же время, его профессиональный статус и авторитет в коллективе априори выше, чем у его подопечного. Наставник – это роль, играть которую может любой опытный учитель, обладающий необходимыми для этого компетенциями, а также знаниями и навыками, которые нужно передать подопечному. Кто именно возьмет на себя роль наставника, зависит от специфики поставленных задач. Кандидат на роль наставника должен обладать четырьмя основными компетенциями:

1) экспертное владение передаваемыми профессиональными навыками;

2) отличные коммуникативные навыки – умение находить общий язык с людьми;

3) хорошие административные навыки – умение формулировать и ставить задачи, организовывать и контролировать выполнение работ, анализировать результаты и проводить корректировку.

4) самообучаемость – качество, позволяющее наставнику черпать из наставнической работы новые знания, навыки и опыт.

А вот молодого специалиста не следует воспринимать как чистый лист бумаги, на котором можно только писать новый текст. Каждый человек является носителем определенного опыта и знаний, которые могут оказаться полезны для процесса обучения в целом и для наставника в частности. Их нужно уметь вовремя разглядеть и правильно использовать.

Ошибки процесса наставничества.

Ошибки процесса наставничества могут быть следствием неправильной подготовки и мотивации наставников, отсутствия четкого плана, регламента и стандартов, а также:

· отсутствие обратной связи между наставником и подопечным;

· «преподавание» теории, не подкрепленной практическими навыками;

· наставник заставляет просто копировать свои действия без объяснения причин, почему то или иное действие нужно делать так, а не иначе;

· профессиональное выгорание наставника;

· отсутствие заинтересованности в судьбе подопечного и в результатах своего труда на поприще наставника, формальное выполнение обязанностей;

· избыточное переключение на наставническую деятельность в ущерб основным обязанностям.

· некорректность или отсутствие критериев анализа результатов проводимой работы;

· нерегулярность или полное отсутствие контроля.

Организационно-методические ошибки.

Можно выделить методические ошибки, которые могут встречаться при разработке системы наставничества:

1) неправильно сформированный путь наставничества (ошибочная система или отсутствие системы критериев отбора наставников, требований к компетенциям, ошибки самой процедуры отбора);

2) отсутствие у наставников необходимой профессиональной подготовки ( опыт работы учителем не менее 10 лет);

3) неправильное позиционирование системы (непонимание сотрудниками ее задач, отсутствие позитивного восприятия и разделяемого видения, сопротивление изменениям);

4) неправильное позиционирование наставника (между наставником и обучаемым не должно быть отношений в формате «начальник – подчиненный», только отношения на принципах равенства и взаимной заинтересованности в результате).

При этом молодого специалиста не следует воспринимать как чистый лист бумаги, на котором можно только писать новый текст. Каждый человек является носителем определенного опыта и знаний, которые могут оказаться полезны для процесса обучения в целом и для наставника в частности. Их нужно уметь вовремя разглядеть и правильно использовать.

Типичные ошибки наставника.

Наиболее типичными и распространенными ошибками считаются следующие :

1) недооценка степени дискомфортности условий, в которых приходится работать подопечному наставника.

Избежать этой ошибки можно путем создания доверительной обстановки и внимательного отношения к обучаемому .

2) навязывание молодому специалисту своего мнения.

Избежать ошибки можно, задавая вопросы по поводу оценки результатов того или иного действия, не высказывая прежде собственных оценочных суждений. То есть, анализ ситуации необходимо начинать с обратной связи, а не с высказывания собственного мнения;

3) перегрузка молодого специалиста замечаниями и рекомендациями по широкому кругу вопросов.

Избежать ошибки можно, если выделить ключевые вопросы и акцентировать внимание на них, не перегружая подопечного обилием разнородной информации.

Большинство трудностей, описанных выше, можно обойти, если формирование в школе системы наставничества активно поддерживается руководством школы, управлением образования и администрацией района, в котором находится школа.

И, пожалуй, одним из основных факторов успеха наставничества является парадигма, основанная на философии «я выиграл – ты выиграл». Небольшая личная победа обучаемого – это успех наставника и, в конечном итоге, успех всей школы и системы образования в целом.

октябрь 2011