Русских Анна Владимировна,

 заместитель директора по УВР МБОУ «Гимназия №2»

Московская область, Г. о. Балашиха,

 e-mail: arusskikh91@mail.ru

**Эффективные формы наставничества и способы их реализации**

**в МБОУ «Гимназия №2»**

**Идти в ногу со временем или соответствовать трендам?**

Наставничество вчера и сегодня остается важной составляющей процесса производства товаров и услуг. В современном обществе люди нацелены получить быстрый результат. Им не нужны общие инструменты, которые непонятно, как потом применить, а нужен человек, который покажет путь максимально кратчайший к успеху.

В образовании механизмы, методы, инструменты, которые помогают учить, плюс-минус у всех наставников одинаковые, но подход к наставничеству все же разный. Наставникам важно понять, что наставляемый не только получит знания, но и выйдет на другой уровень, где профессиональная жизнь заиграет более яркими красками.

Исследования практики развития наставничества в российских организациях показывают, что наставничество, как стратегически значимый элемент системы развития образования, выдвигает на первый план задачи формирования уникальных знаний, навыков и компетенций педагогов, развития их потенциала, формирования поведенческих моделей, соответствующих целям развития образовательной организации, повышения вовлеченности и инновационной активности учителей. Неудивительно, что наставничество стало рассматриваться как ключевая стратегия в управлении многими образовательными организациями. Вследствие этого изменились и сами модели наставничества и с точки зрения практики развития образования было бы неправильно этого не замечать.

Опытом нельзя поделиться, его можно только приобрести, прокачать.

Традиционная модель наставничества, практикуемая в организациях, называется ситуационное наставничество, подразумевающее предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда наставляемый нуждается в указаниях и рекомендациях. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного. Вместе с тем, нельзя упускать из виду, что наставник, по определению занимающий более высокое положение, и его подопечный могут испытывать трудности в налаживании взаимоотношений из-за различий в статусе и принадлежности к разным поколениям. Кроме того, нередко наставники воспринимают подопечного как конкурента, если речь идет о карьерном развитии. Самый плохой наставник, тот который отрабатывает финансовую мотивацию, он не переживает за достижения подопечного, поэтому в трудной ситуации не окажет необходимую помощь. Частично эти барьеры могут быть преодолены, когда оба участника программы наставничества находятся в равных условиях, как, например, в модели партнерского наставничества. Эта модель может быть реализована в нескольких вариантах. Первый вариант, когда формируется пара, схожих по статусам, но один из которых уже имеет небольшой опыт работы в образовании, он становится наставником, а другой - молодой специалист или стажёр - только приступает к работе. Такая модель очень эффективна в плане привлечения и закрепления талантливой молодежи. Однако опыта и компетентности начинающего наставника для более эффективного развития подопечного недостаточно, поэтому необходимо программу наставничества дополнять другими вариантами наставничества. Второй вариант - взаимодействие двух сотрудников, занимающих одинаковые позиции, при этом наставником становится тот, кто имеет больший опыт, обладает знаниями или навыками в определенной предметной области, которые требуются другому сотруднику. Эта модель используется в рамках сотрудничества и будет актуальна для работы в методических объединениях.

Часто образовательные организации испытывают дефицит активных, инициативных наставников, при большом наплыве молодых специалистов. Тут на помощь приходит формат группового наставничества - это модель, в которой один наставник работает с группой из 2 - 6 наставляемых одновременно. Непосредственное общение происходит периодически (один или два раза в месяц). Однако следует учитывать, что недостаток личного общения может неблагоприятно сказаться на мотивации наставляемых и, как следствие, результатах программы индивидуального развития учителя. Поэтому рекомендуется сочетать групповое наставничество с другими его формами.

Творческая группа педагогов – новый формат наставничества. На практике данный вариант оказался наиболее продуктивным. В творческую группу попадают опытные педагоги с креативным и новаторским подходами к образовательной деятельности, а также молодые инициативные и амбициозные педагоги. Группа имеет открытый характер, что способствует расширению охвата творческого потенциала в образовательной организации. Совместные встречи, проекты и работа приводят к резкому скачку профессиональной активности. Наставничество становится праздником креативности и творчества, а не обязательством и абстракцией.

Делая вывод, можно смело предположить, что ни одна из форм наставничества не жизнеспособна, наиболее продуктивный формат наставничества является синтезом нескольких вариантов. В этом мы убедились на практике. В 2022 - 2023 учебном году на базе МБОУ " Гимназия №2" было организовано групповое наставничество. Мы разделили молодых специалистов на пять отдельных групп, за каждой из которой был закреплён наставник-эксперт в области конкретного этапа системно - деятельностного подхода. Форма предполагала совместное посещение уроков молодых специалистов, анализ этапа, плюсы-минусы работы. Таким образом, молодые специалисты сформировали понимание и позицию, как "надо" делать на уроке и как "не надо". Как и говорилось ранее, форма наставничества оказалась не очень дееспособной. Нехватка времени и низкая мотивация привели к отрицательным результатам.

Молодые специалисты чувствовали дефицит общения с наставником и некую конкуренцию между собой. В конце учебного года было принято решение перейти к новой форме наставничества - творческая группа с элементами ситуационного наставничества.

Список литературы:

1. Невская Л. В., Эсаулова И. А. Система развития инновационного кадрового потенциала предприятий // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. 2013. № 21. С. 72-76.

2. Сотников Н. З., Сотникова С. И. Профессиональная карьера работников: стратегический подход к развитию талантов // В сборнике: Управление талантами и трансформация корпоративной культуры»; Материалы международной конференции. Под редакцией О. Б. Алексеева, Э. В. Галажинского, А. О. Зоткина. 2016. С. 22-27.

3. Управление персоналом в России: история и современность: Монография / Под ред. А. Я. Кибанова. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013.

4. Чеглакова Л. М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала промышленных организаций // Экономическая социология. 2011. Т. 12. № 2. С. 80-98.