

# ***СПЕЦИФИКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКА ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА***

*Демидова Алина Викторовна,  
зав. отделением, преподаватель  
МБУДО «Детская школа искусств»,  
г. Ханты-Мансийск*

В современных условиях развития образования тема наставничества стала одной из главных, в частности, вопросам наставничества уделено значительное внимание в нацпроекте «Образование». Сформировалось общее понимание того, что система наставничества может стать инструментом повышения качества образования, механизмом создания эффективных социальных лифтов, одним из катализаторов для «технологического рывка» российской экономики [2, с. 1].

В настоящее время наставничество рассматривается как один из главных трендов в управлении многими организациями, в результате чего меняются сами модели наставничества и в отношении практики развития персонала это представляет определенный интерес для образовательных организаций [2, с. 1].

Прежде, чем перейти к теме исследования, остановимся на определении основных понятий:

**Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве [4, п. 2].

**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. [4, п. 2]

**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. [4, п. 2]

Одним из главных направлений деятельности наставника является восполнение того или иного образовательного дефицита наставляемого. С этой точки зрения работа наставника близка педагогической поддержке, теоретико-методологические и научно-практические основы которой разработаны в трудах отечественных авторов 1990–2000-х годов (Н. Б. Крылова, С. С. Гиль, О. С. Газман, Н. Н. Михайлова, и С. М. Юсфин и др.) [2, с. 3]. Основная часть авторов считают, что главное в педагогической поддержке со стороны наставника – это стремление помочь молодому специалисту в преодолении тех или иных внешних барьеров, которые самостоятельно он не может преодолеть [2, с. 3].

Внешний барьер – это, как правило, дефицит ресурсов для реализации своих инициатив, недостаток или отсутствие организационных и других механизмов [2, с. 3]. Но в большинстве случаев внешний барьер *является вторичным* по отношению к внутренней неготовности молодого специалиста самостоятельно преодолеть этот барьер [2, с. 3]. Эту неготовность и именуют «образовательным дефицитом». Молодой специалист начнёт справляться с внешними препятствиями тогда, когда будет восполнен его внутренний дефицит.

Характерным свойством всех типов образовательных дефицитов является *недостаток самостоятельности наставляемого*. Поэтому конечным результатом работы наставника (и одним из главных поведенческих показателей успешности его работы) является обретение наставляемым готовности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению

барьеров, управлению процессами своего развития, образования, адаптации, карьерного роста и т. д. (в зависимости от типа наставничества). [2, с. 3].

В МБУДО «Детская школа искусств» г. Ханты-Мансийска институт наставничества существует с 2009 года и к настоящему моменту сформирован ряд направлений работы наставников с молодыми специалистами, активного сопровождения их профессионального развития, преодоления профессиональных дефицитов:

- используется диагностический инструментарий по изучению аналитических данных о наличии профессиональных дефицитов у молодых специалистов;
- разрабатываются индивидуальные образовательные маршруты (ИОМ) молодых специалистов, организуется работа по кураторству за прохождением ИОМ;
- кураторство, методическое и психологическое сопровождение наставляемого при подготовке к участию в конкурсах профессионального мастерства;
- активное включение молодых специалистов в работу по проектной деятельности под руководством своих наставников;
- работа «школы наставничества молодого специалиста» в рамках которой регулярно проводятся круглые столы, методические совещания с выступлениями молодых специалистов и их наставников по актуальным вопросам учебного процесса;
- проводятся мониторинговые исследования по итогам прохождения ИОМ, с выявлением сильных и слабых сторон, проблем, путей их решения, дальнейших перспектив развития.

В центре внимания наставника прежде всего находятся:

- личность наставляемого и его внутренний мир;
- базовые процессы личностного развития, социализации, самоопределения, идентификации, адаптации наставляемого в социальной и образовательной среде;
- деятельность наставляемого;

- система социальных отношений наставляемого, в которые он включен в своей профессиональной деятельности [2, с. 4].

Необходимо отметить, что при одном или нескольких разовых мероприятиях (мастер-класс, беседа, консультация и т.д.) достичь цели наставничества, связанной с преодолением образовательного дефицита, не представляется возможным. Это требует более или менее длительного сотрудничества наставника и наставляемого в процессе деятельности последнего. Корректное окончание цикла наставничества требует фиксирования того факта, что у молодого специалиста преодолен внутренний образовательный дефицит, и показателем этого является комплекс устойчивых поведенческих изменений.

Таким образом, суть функции наставника включает не только педагогическую поддержку, но и устранение внутренних образовательных дефицитов молодых специалистов, т. е. создание условий для формирования у них способности самостоятельно осознать и найти решение того или иного типа социальных, образовательных или профессиональных проблем [2, с. 3].

### **Кодекс наставника**

1. Не осуждаю, а предлагаю решение.
2. Не критикую, а изучаю ситуацию.
3. Не обвиняю, а поддерживаю.
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.
7. Не утверждаю, а советуюсь.
8. Не отрываюсь от практики.
9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу.
10. Не разглашаю внутреннюю информацию [5].

### **Качества успешных наставников**

- гибкость мышления – наставник быстро оценивает ситуацию и принимает необходимые решения, легко переключается с одного способа действий на другой;
- критичность мышления – не считает верной первую пришедшую в голову мысль, подвергает критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимает необходимые решения, только взвесив все доводы;
- коммуникативные способности – говорит о сложных вещах простым, понятным для наставляемого языком, открыт и искренен при общении, умеет слушать и слышать собеседника;
- толерантность – терпим к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственных и даже неприемлемым для наставника;
- эмпатия – эмоциональная отзывчивость на переживание других, способность к сочувствию;
- рефлексивность – способность к осмыслению собственной деятельности;
- эмоциональная устойчивость – способность сохранять функциональную активность в условиях воздействия стресса как в результате адаптации к нему, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции [3, с. 52].

#### Список литературы

1. Лабунская Н.Л., Максимова Н.П., Наумова В.И., Никонова Е.П. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов: описание системы работы. – Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015. – 89 с.
2. Мазурова Е. Г. Наставничество как стратегия непрерывного развития: обзорная информационно-методическая статья. – Ханты-Мансийск: Изд-во «Институт развития образования», 2019. – 29 с.
3. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. — 153 с.

4. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.19 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.

5. <http://cdo.edusite.ru/p72aa1.html>