**Лекция**

**«Сущность и содержание понятия «наставничество». Наставничество в современной образовательной практике».**

**1.Содержание понятия наставничество.**

Наставничество как способ подготовки специалиста давно уже используется в сфере образования. В настоящее время существует несколько определений понятий **«наставничество»** и **«наставник».**

В **словаре В.Даля** понятие **«наставник»** толкуется как «учитель или воспитатель, руководитель», **наставничество** как «звание, должность, дело наставника». Аналогично рассматривается понятие «наставник» и в толковом словаре русского языка **С.И.Ожегова и Н.Ю.Шведовой**. В Советском энциклопедическом словаре под редакцией **А.М.Прохорова** понятие «наставничество» трактуется как «форма коммунистического воспитания и профессиональной подготовки молодежи на производстве, в профессионально-технических училищах и т.д. передовыми опытными рабочими, мастерами, инженерно-техническими работниками. В различных формах существовало с 30-х годов, особенно распространилось с 70-х годов XX века».

В начале 80-х гг. XX века из США импортировалось новое значение этого слова. Наставнический опыт стал активно использоваться в менеджменте. В книге ведущего английского специалиста по вопросам обучения кадров на производстве **Лесли Рая** «Развитие навыков эффективного общения» отмечено, что «наставничество является самым важным и успешным методом, способствующим развитию человека. Это планомерная работа по передаче навыков от начального к подчиненному. Как институт обычно существует в крупных компаниях. Возведенное директорами в ранг философии фирмы, оно становится инструментом воспитания подрастающих кадров».

В современной теории образования за рубежом наставничеству как методу и способу адаптации и профессионального становления молодого специалиста придается большое значение. Особого внимания заслуживает позиция **Г.Льюиса**, который рассматривает понятие «наставничество» как систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому. Наставник - человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Наряду со словом **«наставничество»** стали использоваться слова английского происхождения: **«тьюторство», «менторинг», «коучинг»,** соответственно появились такие понятия как «корпоративный наставник», «социальный наставник», коуч, ментор и тьютор. Ментором в Великобритании до недавних пор так называли людей, являвшихся ролевой моделью для других и оказавших значительное влияние на ранних этапах карьеры. Аналогичное понятие «тьюторство» появилось позже, возникнув в средневековых университетах. Английский философ и просветитель XVI -XVII вв. Дж. Локк в начале своей педагогической деятельности был тьютором (наставником) в Оксфордском университете.

В большом энциклопедическом словаре» **тьютор** трактуется как наблюдатель за воспитанниками, в Англии так называют домашнего учителя, репетитора, воспитателя. Тьюторское сопровождение получает в последние годы распространение в системе высшего и среднего образования, что объясняется широкими возможностями индивидуального подхода к обучаемым. Его характеристики - субъектная активность, равноправность ученика и тьютора, выработка индивидуальных норм их взаимодействия, цельность и продуктивная направленность действий, ориентированных на индивидуальность обучаемого. В России тьюторство появилось вследствие распада института наставничества в конце XX века.

**По определению современных отечественных исследователей,** наставник - это человек, обладающий опытом, готовый делиться своими знаниями с менее опытными людьми в обстановке взаимного доверия, поднимая дух ученика, делясь с ним своим энтузиазмом, посредством своих действий и своей работы помогая другим людям реализовывать свой потенциал. **С.Я.Батышев**, конкретизируя задачи и функции наставничества, подчеркивает, что «важной методологической проблемой является определение путей и средств формирования личности учащегося в духе общественных потребностей и идеалов, выявление влияния условий окружающей жизни, выяснение их особого воздействия на личность

**Для самого педагога наставничество является наиболее**

* эффективным способом повышения своей квалификации,
* развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности,
* выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Таким образом, ***наставничество*** - это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, социально-профессиональных компетенций, подготовки ее к активному участию в трудовой (служебной) деятельности.

**2. Сущность «Наставничества»**

# Терминология «Наставничества» , «Коучинга».

«**Наставничество** - процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества; форма взаимоотношений между учителем и учеником». Наставничество берет свое начало еще в первобытном обществе, где проводился обряд инициации . Для того, чтобы молодые люди могли провести этот обряд, к ним прикреплялись специальные наставники, которые обучали молодых людей ритуальным умениям. Долгое время наставничество понималось в форме профессионального обучения или подмастерья (мастер-ученик). В российской практике наставничество стало развиваться в конце 50-х гг. ХХ в., оно понималось как опека молодых рабочих более опытными работниками. При этом наставник должен был не только обучить молодого сотрудника навыкам их профессии, но и сформировать политические и нравственные взгляды.

В настоящее время наставничество в организациях приобретает новые черты и продвигается в новые сферы. Наставники в главной мере основываются на улучшении имеющихся знаний и профессиональных умений. По-другому говоря, учат тому, что сами умеют.

**Для чего нужно наставничество:**

* для поддержания и стимулирования обучения сотрудников;
* для передачи знаний, норм и традиций, существующих в организации и накопленных наставником;
* для раскрытия потенциала ученика-практиканта.

Основным преимуществом наставничества является то, что процесс обучения более индивидуализирован, а также возможно обучение прямо на рабочем месте.

**Наставничество бывает:**

1. коллективным (несколько наставников на группу сотрудников или одного сотрудника),

2. групповым (один наставник на группу сотрудников)

3. персональным (один наставник на одного сотрудника).

Чаще всего можно встретить персональное наставничество, которое является более результативным.

## Понятие «коучинга»

«**Коучинг** -- целенаправленный процесс развития потенциала сотрудников, способствующий как максимизации их производительности, так и успешной деятельности компании» . Само слово «коучинг» происходит из спортивной лексики английского языка, где оно было связано с тренерством. В конце ХIХ века английские студенты подразумевали под коучингом репетиторство. И только в начале 90-х гг. ХХ в. коучинг начали применять в сфере бизнес-достижений и менеджмента.

**Каковы же задачи коучинга?**

- Помогает клиенту расширить кругозор, посмотреть на проблему более полно; коучинг наставничество производительность сотрудник

- Помогать клиенту решить задачу собственными руками;

- У клиента вырабатываются навыки, которые позволят решить ему аналогичную проблему самостоятельно.

Американский коучер, автор книг по повышению личной и профессиональной эффективности Тимоти Голви предложил «формулу эффективности», которая показывает, **как складывается эффективность работы коучера:**

Эффективность = потенциал -- препятствие.

Т. е. для достижения поставленных целей мы должны сделать следующее:

* Добиться максимизации личного потенциала, т. е. обнаружить в себе лучшие качества и уметь эффективно применять их, по мере надобности увеличивая количество навыков.
* Свести к нулю препятствия, как внутренние (стереотипы, страхи, фобии и прочее), так и внешние (неблагоприятная среда, конфликты в коллективе и прочее).

Именно на этом строится работа коучера.

**3.**  **Роль наставничества в современном образовании**

*Главное и наиболее сложное искусство наставника –*

*уметь ничего не делать с учеником.*

*Ж.-Ж. Руссо*

В последнее время в нашей стране ощущается нехватка учителей в школе и воспитателей в детском саду. Поэтому Правительство принимает ряд мер, чтобы учителя шли в школу, а воспитатели в детский сад, не только молодые педагоги после окончания ВУЗов, но и специалисты других специальностей, прошедшие переподготовку. Естественно, для каждого молодого специалиста возникают трудности при вливании в коллектив.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога - наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

**Наставничеств**о – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

**Задача наставника** – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Но при назначении наставника администрация образовательного учреждения должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог - наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся, родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог - наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

 Когда молодой педагог приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста:

* на требования к организации учебного процесса;
* требования к ведению школьной документации;
* формы и методы организации НОД, досуга детей;
* ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
* механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в "малых группах", анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

**ЭТАПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

**НАСТАВНИКА И МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

Можно выделить следующие этапы взаимодействия наставникаи молодого специалиста:

1. Прогностический: определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определениекруга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.

2. Практический: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.

3. Аналитический: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

*Стоять над жизнью молодой,*

*Храня прекрасное единство,*

*Честь вековая, долг святой-*

***Учительство и материнство.***

*Сначала души пробуди,*

*Пусть жажда к знанью в них проснётся,*

*Потом питомцев поведи*

*К прозрачно – чистому колодцу.*

*Живую воду из глубин*

*Ты черпать научи рукою,*

*Чтоб свой народ и край любить,*

*Мужать и хорошеть душою.*

***В. Раабе***