

Министерство образования и науки Республики Башкортостан
ГАПОУ Нефтекамский нефтяной колледж

**Методические рекомендации по внедрению и реализации системы
наставничества в ГАПОУ Нефтекамский нефтяной колледж**



Утверждаю
директор ГАПОУ ННК
А.Н. Буланкин

Составитель: Лобова Е.П., начальник учебно-методического отдела, куратор по наставничеству в ГАПОУ Нефтекамский нефтяной колледж

В настоящих методических рекомендациях изложены методы и приемы организации наставничества в образовательной организации. Издание адресовано методистам, педагогам-наставникам, начинающим преподавателям.

Оглавление

Введение	3
Термины и определения.....	3-4
Задачи и ожидаемые результаты функционирования системы наставничества.....	4-7
Этап формирования базы наставляемых.....	8-9
Этап формирования базы наставников.....	9-10
Этап отбора и обучения наставников.....	11-13
Оценка деятельности. Формы взаимодействия.....	14-16
Методология наставничества.....	16-18
Формы организации взаимодействия.....	18-20
Система мотивации наставников для образовательных организаций....	21-22
Заключение.....	22-23

Введение

Цель методических рекомендаций – дать ориентиры наставнику, которые помогли бы определить систему, методику и содержание работы с молодым специалистом, исходя из условий образовательной организации и потенциала молодого специалиста, а также содействовать наиболее скорейшему профессиональному становлению молодого педагога.

Система наставничества в Нефтекамском нефтяном колледже включает не только разработку локальной нормативной документации, но методическое сопровождение: диагностический инструментарий (анкеты), индивидуальный образовательный маршрут педагога, заключение по итогам адаптации к педагогической деятельности начинающего педагога, ежемесячный отчет о работе наставнической пары, журнал наставника, информационно-аналитическая справка о работе наставничества (составляется куратором). Обучение начинающих преподавателей осуществляется в ходе работы Школы начинающего преподавателя, обмен опытом происходит в форме взаимопосещения уроков, внеклассных мероприятий, организации методических советов, круглых столов и т.д.

Термины и определения

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию

взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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.

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.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Задачи и ожидаемые результаты функционирования системы наставничества

Наставничество является перспективной и доступной технологией, позволяющей создать открытое сообщество, позволяет повысить уровень подготовки обучающихся к самостоятельной взрослой жизни, реализовать свой потенциал и внести вклад в развитие страны, способствует профессиональному становлению педагогов, повышению статуса наставника.

Программа наставничества способствует решению следующих задач:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- повышение мотивации к учебе и профессиональной деятельности, улучшение образовательных и профессиональных результатов.
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире;
- формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных педагогов;
- повышение квалификации педагогических работников, решение кадровых проблем в образовании.

Планируемые результаты реализации системы наставничества:

- измеримое улучшение показателей конкретной образовательной организации в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с

выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению и воспитанию;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

Определение конкретных задач, решаемых с помощью программы наставничества, остается за администрацией колледжа, исходя из актуальных запросов обучающихся/педагогов, колледжа и региона.

Кадровая система реализации целевой программы наставничества в рамках образовательной деятельности колледжа предусматривает, независимо от форм наставничества три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях наставляемых - будущих участников программы, базы наставников.

Реализация программы наставничества в колледже включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества
2. Формирование базы наставляемых
3. Формирование базы наставников
4. Отбор и обучение наставников
5. Формирование наставнических пар / групп
6. Организация работы наставнических пар / групп
7. Завершение программы наставничества.

Этап формирования базы наставляемых

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем обучающихся и педагогов колледжа, которые можно решить с помощью наставничества. Среди таких проблем могут быть низкая успеваемость, текучка кадров, отсутствие мотивации у обучающихся, отсутствие внеурочной и досуговой составляющей в жизни организации, низкие карьерные ожидания у педагогов, подавленность подростков из-за неопределенных перспектив и ценностной дезориентации и т.д.

Работа на этапе сфокусирована на взаимодействии с коллективом и обучающимися. Важнейшим этапом является проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников, участников предыдущих программ наставничества, описание целей, задач и возможных результатов участия в программе наставничества для самих наставляемых, принципах безопасной коммуникации. Для мотивационных мероприятий, анализа собранных данных может потребоваться привлечение внешних специалистов (психологов, методистов, представителей компаний, занимающихся тестированием навыков и составлением психологического портрета и т.д.).

Обязательным условием данного этапа программы наставничества является заполнение наставляемым или его законным представителем согласия на обработку персональных данных.

Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики изменений.

Для составления полной картины следует выделить основные направления сбора данных, в частности: академические успехи, развитие компетенций, личностные характеристики. Рекомендуется использовать разные каналы получения данных: интервью с родителями и классными руководителями, профориентационные тесты, методики определения самооценки, уровня тревожности, уровня развития метанавыков и другие (Приложение 1).

Результат этапа: сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.

Этап формирования базы наставников

Главная задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.

Работа включает действия по формированию базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- выпускников, заинтересованных в поддержке своей alma mater, а также выпускников иных образовательных организаций, изъявляющих желание принять участие в программе;

- сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- представителей других организаций, с которыми есть партнерские связи.

Работа состоит из двух важных блоков: информирование и сбор данных. Блок информационных работ готовит основу для того, чтобы выявить кандидатов в наставники и перейти к сбору данных.

Информирование включает:

- распространение информации о целях и задачах программы, ее принципах и планируемых результатах;
- взаимодействие с аудиториями на мероприятиях или при личных встречах;
- мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков).

По окончании данной работы в колледже сформирована база наставников и наставляемых.

Сбор данных на этом этапе включает первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к участию в программе наставничества и профиль наставника по критериям: жизненный и профессиональный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени.

Обязательным условием данного этапа программы наставничества является заполнение наставниками согласия на обработку персональных данных.

Результат этапа: формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах наставничества.

Этап отбора и обучения наставников

Основные задачи данного этапа – выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми.

Для отбора наставников необходимо:

- разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых;
- выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников;
- провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической и профессиональной готовности;
- сформировать базу отобранных наставников.

Для организации обучения наставников необходимо:

- составить программу обучения наставников, определить ее сроки;
- подобрать необходимые методические материалы в помощь наставнику, информацию от других образовательных организаций, уже реализовавших программы наставничества и опубликовавших итоги на сайтах образовательных организаций, и иные материалы, которые куратор программы, педагогический состав или психологическая служба колледжа сочтут актуальными и рекомендуемыми;
- выбрать форматы обучения и преподавателя (преподавателей), при этом в роли преподавателя может выступить непосредственно куратор программы наставничества, а также приглашенные куратором эксперты, специалисты по наставничеству, успешные наставники – участники программ наставничества других организаций.

Программа обучения наставников должна учитывать основные задачи, которые им предстоит решать:

- установление позитивных личных отношений с наставляемым;
- помощь наставляемым в развитии жизненных и профессиональных навыков;

- повышение осведомленности и усиление взаимодействия с другими социальными и культурными группами;
- помощь в формировании образовательных и карьерных траекторий, поддержка в приобретении профессиональных навыков.

Процесс обучения делится на два этапа: первичное обучение и обучение в процессе деятельности. Структура и программа обучения являются одинаковыми для наставников всех пяти форм наставничества.

Первичное обучение наставников всех форм ведется по одинаковой схеме из трех частей.

1. Самоанализ и навыки самопрезентации.
2. Обучение эффективным коммуникациям.
3. Разбор этапов реализации программы наставничества.

Вторичное обучение в процессе деятельности проводится куратором уже после того, как у наставника появится свой опыт наставничества (встреча-знакомство и встреча «решение пробной задачи») и возникнут вопросы по наставнической деятельности. Обучение поможет наставнику осознать проблему (при ее наличии) и выбрать правильную стратегию ее решения.

Наставников следует обучить стилям взаимоотношений с наставляемым. В процессе реализации программы наставничества куратор может порекомендовать выбрать один из видов взаимоотношений или задействовать его больше остальных в зависимости от ситуации.

Результат этапа: сформированная база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых в колледже.

Годовое планирование (постановка целей и разработка плана развития). В колледже начинающий преподаватель по руководством наставника и куратора по наставничеству составляет индивидуальный образовательный маршрут (далее-ИОМ).

ИОМ может дополняться и корректироваться в течение года.

Обязанности наставника на этапе постановки целей:

- обеспечить понимание педагогом целей и задач профессиональной деятельности;
- скорректировать и утвердить цели на год;
- оценить компетенции педагога;
- обсудить карьерные возможности педагога;
- помочь разработать ИОМ.

Наставник должен поощрять наставляемого, ставить перед собой амбициозные и в то же время реальные цели, а также занимать проактивную позицию при планировании своего развития.

Оценка деятельности. Формы взаимодействия.

Наставничество - это непрерывный процесс, поэтому хороший наставник дает сотруднику обратную связь по мере необходимости (а не один раз в конце года). Инициировать встречи может как наставляемый, так и его наставник, причем столько раз, сколько они сочтут нужным - здесь нет каких-либо ограничений. Кроме того, наставник дает неформальную спонтанную обратную связь. Регулярная обратная связь помогает сотрудникам более четко и объективно оценить результаты своей работы, а при необходимости - вовремя исправить ошибки.

В течение года наставник обязан проводить встречи в рамках процесса оценки деятельности (промежуточной и итоговой). На промежуточной (как правило, полугодовой) встрече наставник отмечает прогресс за прошедший период и корректирует план действий до конца.

Для определения эффективности системы наставничества в целом и оценки работы конкретных наставников можно использовать различные виды опросов:

- 1) целенаправленные - для определения степени удовлетворенности системой наставничества и работой наставников в компании;
- 2) более общие, в которые включены вопросы о наставничестве, например:

- обзоры удовлетворенности и вовлеченности (для получения общей картины);
- «оценка 360 градусов» (для получения индивидуальной информации по каждому наставнику).

Объективно оценить эффективность работы наставника достаточно сложно. Формальными критериями оценки могут служить:

- количество встреч наставника и наставляемого;
- своевременность заполнения оценочных форм и т. п.

Для оценки эффективности целесообразно использовать косвенные показатели, такие как:

- успешность адаптации начинающего преподавателя;
- эффективное выполнение подопечным своих профессиональных обязанностей;
- очевидный профессиональный рост и развитие педагога и т. п.

Однако успехи подопечного не могут быть единственным критерием оценки, поскольку в работе наставника очень многое зависит, прежде всего, от самого наставника. Это как раз тот случай, когда нужно ценить не только результат, но и усилия по его достижению.

Стили наставничества

В зависимости от уровня подготовки начинающего специалиста и сложности задачи наставник выбирает стиль взаимодействия с ним.

Инструктаж – это стиль, при котором наставник дает четкие пошаговые указания обучаемому или предлагает ему копировать свои собственные действия. При этом он не объясняет, почему необходимо делать именно так, а не иначе - у наставника есть готовый правильный ответ. Минусы этого метода налицо: часто слепое следование инструкциям приводит к результату, противоположному желаемому.

Объяснение – стиль, при котором наставник показывает, как правильно выполнить ту или иную работу, и подробно объясняет каждый шаг, дает обоснование своим действиям. У него есть объяснение того, какой алгоритм

работы правилен и почему. Осознанность и обоснованность действий гарантируют наставнику успех.

Развитие – это стиль, при котором наставник просто ставит перед обучаемым вопросы и предлагает ему объяснить, что, как и почему он будет делать.

Методология наставничества

Наставничество – это социальная технология обучения и развития начинающих специалистов, которая предусматривает в роли участников наставляемого, наставника, куратора по наставничеству и контролирующей орган (Региональный центр наставничества). Процесс их взаимодействия основан на конкретной программе обучения и товарищеско-дружеских отношениях, которые строятся не на формально предписанных нормах, а в процессе живого общения. Функции наставничества заключаются в обучении, поддержке и развитии профессиональных и личных качеств педагога.

Под методологией наставничества стоит понимать систему подходов и методов, а также теорий и исследований, которые позволяют эффективно реализовать систему наставничества в колледже.

Составляющими методологии являются: субъект, объект, предмет, метод наставничества. Кратко рассмотрим их:

- под субъектом следует понимать как наставника, того конкретного человека который осуществляет основную работу по развитию наставляемого, так и Региональный центр наставничества;
- в качестве объекта наставничества выступает наставляемый – человек, еще не имеющий достаточно навыков и знаний, необходимых для полноценного включения в коллектив. Его возраст, социальное положение и уровень знаний не имеют значения;
- предметом наставничества являются конкретные профессиональные и личностные качества члена данного коллектива, которые необходимо развить

до определенного уровня для полноценной адаптации в новые условия работы.

Средства и методы, которые используются в наставничестве, весьма разнообразны. Каждый наставник и каждая организация может выбрать или разработать свои собственные, необходимые для конкретной ситуации методы и приемы.

Рассмотрим методы наставнической деятельности:

- методы организации деятельности сопровождаемого (группы сопровождаемых): консультация, семинар, круглый стол;
- организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;
- создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития;
- создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставника);
- методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т. д.);
- методы управления межличностными отношениями в группе сопровождаемых;
- нетворкинг — метод организации контактов и взаимодействия сопровождаемых с актуально и перспективно значимыми социальными партнерами (например, студент-работодатель);
- методы актуализации индивидуальной мотивации;
- личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности);

- информирование (в том числе в форме инструктирования);
- консультирование.

Конечным результатом деятельности наставничества должна быть полноценная социальная и профессиональная адаптация. Это также подразумевает повышение личностных качеств и навыков. Кроме того, наставничество должно способствовать и развитию самого педагога, потому что по сути это двухсторонний процесс, в котором наставник и наставляемый обмениваются знаниями и совершенствуют их. Более конкретные планируемые результаты прописываются в персонализированной программе наставничества.

Формы организации взаимодействия

Формы взаимодействия между наставником и наставляемым – это конкретный способ установления контакта с целью обмена опытом, изучения передового педагогического опыта, анализа педагогических достижений и затруднений.

Кроме традиционных встреч, консультаций, конференций, семинаров, круглых столов можно организовать митап, хакатон, питч-сессию, печка-куча. Аудитория уже не хочет быть просто сторонним наблюдателем, люди хотят быть участниками того, что происходит перед ними, хотят быть включенными в процесс. Лучшими спикерами становятся не те, кто хорошо выступают, а те, кто умеет выстроить с аудиторией диалог. Ответом изменившимся потребностям могут стать отличные от обычных конференций, более интерактивные форматы мероприятий.

Митап - встреча специалистов одной сферы для обмена опытом и знаниями, обсуждения актуальных тем и проблем в неформальной обстановке. Как правило, это короткие 1,5-2-часовые мероприятия, где самое важное – тема для обсуждения.

В программе такого мероприятия чаще всего могут быть доклады 1-2 спикеров, а остальное время площадка работает в режиме «свободного микрофона», где каждый присутствующий может поделиться своим мнением и опытом по обсуждаемой теме, задать свой вопрос аудитории. То есть основная цель митапа – живое общение между участниками, их обмен идеями, мыслями и, возможно, даже поиск решения проблем. Главная особенность митапа – это неформальная атмосфера, поэтому важно, чтобы его участники могли свободно передвигаться по площадке и общаться не только с несколькими своими соседями. Идеально, если вся площадка разделена на две части:

- «зона лектория» - конференц-зал или аудитория для выступлений;
- зона для общения и нетворкинга, где люди смогут свободно пообщаться друг с другом. В этой зоне могут быть также еда и напитки, которые помогут поддержать неформальную обстановку.

Митапы могут проводиться регулярно, собирая на площадке представителей тех же сфер, при условии изменения обсуждаемых вопросов. Часто митапы используют для создания профессиональных сообществ.

Хакатон - форум, творческая площадка, во время работы которой педагоги сообща в режиме нон-стоп решают какую-либо проблему за ограниченное время. Обычно хакатоны длятся от одного дня до недели и заканчиваются презентацией итоговых разработок.

Слово «хакатон» образовалось от слияния «хакинг» и «марафон». Дословно – «марафон программистов». Участники обычно ничем не ограничены в своих действиях и фантазиях, главное – успеть до окончания времени.

Питч-сессии могут быть частью как митапов, так и хакатонов. Без них не обходится уже ни одно мероприятие, где есть конкурс проектов.

Питч – (от англ. pitch — бросок, подача) — краткая структурированная презентация проекта перед потенциальными инвесторами. Питч-сессии или питчинги - серии коротких выступлений участников. Чаще всего питчи –

незаменимая форма защиты проектов. Цель питча - заинтересовать аудиторию, вызвать интерес к проекту. На выступление отводятся считанные минуты (от 1 до 7 минут, в зависимости от формата), поэтому оно должно быть максимально доходчивым. Качественный питч имеет жесткую структуру и строится из четких логических блоков. Чем меньше времени, тем меньше блоков. В целом, питч-сессии – это всегда очень динамичные и яркие мероприятия.

Еще один формат, похожий по объему на питчинг, но при этом абсолютно неограниченный тематически – **печа-куча**. Формат представляет с собой короткую историю о чем угодно, рассказанную с помощью 20 слайдов. При этом каждому из слайдов посвящается всего 20 секунд. Таким образом, общее время презентации составляет 6 минут 40 секунд.

Сегодня печка-куча – это всемирное движение, на неформальных встречах которого собираются креативные люди и обсуждают самые разнообразные идеи. Такой формат позволяет за короткий срок изложить самую необходимую информацию, при этом спикер может свободно общаться с аудиторией – ведь он точно знает в какой момент и о чем он говорит. Кроме того, между выступлениями обязательно проводятся перерывы, которые называют «drink and talk», на которых спикер может ответить на все возникшие вопросы аудитории, а аудитория поделиться своим мнением друг с другом за бокалом какого-либо напитка.

Печка-куча отличаются своей динамикой и бурным обсуждением тем после выступлений, чем очень быстро перестают напоминать офисные презентации и стандартные конференции в каком бы то ни было виде.

Существуют и другие интерактивные форматы проведения мероприятий. Все больше нестандартных решений превращают обычные конференции в яркие и по-настоящему интересные события.

Система мотивации наставников для образовательных организаций

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на общественном и государственном уровнях, создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль. Следует привлекать выпускников учебного заведения к участию в программе наставничества как трансляторов успешного опыта данной системы.

Важно популяризовать роль наставника среди общественных организаций, сообществ выпускников школ, колледжей, вузов, детских домов, компаний-партнеров, волонтерских и благотворительных организаций, социальных сетей и т.п. Необходимо рассказывать о преимуществах роли наставника, возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

В целях популяризации роли наставника можно рекомендовать следующие меры:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников;
- проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара “Наставник+”» и т.д.;
- поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях или интернет-издании, например, «Наши наставники»: истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого; интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т.д.;
- участие руководителей всех уровней в наставнической деятельности;
- организация сообществ для наставников с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и т.д.;
- вручение лучшим наставникам грамот и благодарственных писем;
- размещение фотографий лучших наставников на Доску почета;

- предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития образовательной организации;
- возможность получения бесплатного обучения (конференции, курсы повышения квалификации);
- благодарственные письма родителям наставника из числа обучающихся;
- проведение фотосессий с выпуском открыток, плакатов, календарей, постеров «Наши наставники», которые распространяются среди образовательных организаций, компаний, учреждений социальной сферы и т.д.

Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества, региона, в котором они живут. Публичное признание значимости работы наставников для образовательной организации, компании, региона в целом, повышение их авторитета в коллективе будет способствовать расширению пула наставников.

Заключение

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Особую значимость приобретает проблема привлечения и закрепления начинающих преподавателей в образовательных организациях. Профессиональное становление молодого специалиста, адаптация в трудовом коллективе, обмен опытом, обучение педагогическим методам и технологиям, налаживание педагогических контактов возможно через создание системы наставничества.

Без высококвалифицированных педагогов невозможно организовать процесс обучения и воспитания молодого поколения. Наставничество

способствует профессиональному развитию педагогов, помогает обеспечить связь поколений, передачу культурных традиций, повышение сплоченности коллектива, усиление мотивации педагогов. Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Наставничество – это базовая функция менеджмента, профессиональные взаимоотношения, в которых наставник помогает наставляемому в приобретении конкретных знаний и навыков для работы и повышения своей компетентности. При таких взаимоотношениях выигрывают все стороны: наставники, молодые сотрудники и организация, т.к. это помогает сохранять и преумножать знания внутри компании и обеспечивать работникам новые возможности.