

«Описание наставничества в детской школе искусств»

«Если твои планы рассчитаны на год — сей просо, если твои планы рассчитаны на десятилетия — сажай деревья, если же твои планы рассчитаны на века — воспитывай людей».

Восточная пословица

Актуальность практики наставничества;

В России активно возрождается традиция наставничества. В 2018 году Президент Российской Федерации Владимир Путин подписал Указ об учреждении знака отличия «За наставничество» его будут вручать лучшим наставникам молодежи в различных сферах деятельности.

Как нам уже известно из различных источников и жизненного опыта, понятие «наставничество» трактуется по-разному. Наставничество — это некая сложившаяся форма передачи людьми знаний, культуры и опыта друг другу. Это часть естественной интеграции молодых людей в профессиональное сообщество и преемственности поколений. Его актуальность объясняется тем, что, с одной стороны, опытные специалисты, имеющие высокий уровень профессионализма и опыт инновационной деятельности, получили дополнительную возможность для самореализации, транслирования опыта и признания своих заслуг, а с другой стороны, начинающим специалистам обеспечивается методическая и психологическая помощь.

Наставничество является одной из наиболее эффективных форм оказания помощи различным специалистам сферы дополнительного образования на пути освоения ими своей профессии с целью повышения квалификации и продвижения по карьерной лестнице.

Современное общество понимает значимость и действенность наставничества, и это сказывается в возрастающей потребности организации наставнической деятельности в системе дополнительного образования.

Повышение интереса к наставничеству помогло увеличить число научных работ, посвященных данному явлению. Однако в настоящее время это привело к появлению многообразия трактовок и понимания данного понятия. В научной литературе сегодня можно увидеть рассмотрение наставничества:

- как социальный и педагогический феномен,
- как социальный институт,
- как систему,
- как процесс,
- как инструмент,
- как технологии,
- как механизм,
- как ресурс,
- как форму,
- как метод,

- как способ,
- как компонент педагогического взаимодействия,
- как специфический вид педагогической деятельности.

В связи с ускоряющимся технологическим и социально-экономическим развитием общества, возникла необходимость не просто передавать знания новым заместителям директора, но способствовать реализации своего потенциала в данных условиях и вносить вклад в экономическое, социальное, культурное развитие региона и страны. Для этого системе дополнительного образования нужны технологии, которые позволят раскрывать потенциал каждого сотрудника, при этом быстро и эффективно обмениваться опытом.

Предмет наставничества

В современной интерпретации наставничество – это универсальная модель построения отношений внутри любой образовательной организации. Это технология интенсивного личностного развития, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей. Наставник в лице директора становится для заместителя директора человеком, который окажет полную поддержку на пути социализации, поиска профессиональных целей и способов их достижения, раскрытия возможностей личного развития. Наставнические отношения строятся на принципах доверия, диалога, конструктивного партнерства и взаимного обогащения, а также прямой передачи личного и практического опыта от человека к человеку.

Задачи и функции наставника:

Задачи наставника:

- улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным программам;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала, поддержка формирования и реализации индивидуальной профессиональной траектории;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения;
- ускорение процесса адаптации в практической деятельности в профессиональном становлении заместителя директора и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

Функции наставника:

- поддержка начинающему заместителю директора. Система наставничества обеспечивает необходимую поддержку новым и менее опытным сотрудникам, помогая им адаптироваться в рабочей среде и успешно справляться с

профессиональными вызовами;

- развитие профессиональных навыков. Система наставничества помогает улучшать и развивать свои навыки и компетенции, обеспечивая обратную связь, наставление и обучение на практике;
- профессиональное развитие. Целью системы наставничества также является поддержка профессионального развития молодых сотрудников, включая помощь в достижении карьерных целей и поощрение непрерывного обучения;
- повышение качества образования. С помощью системы наставничества в школах искусств улучшается качество образования.

Механизмы и инструменты наставничества

Модели наставничества

Традиционная модель наставничества (или наставничество «один на один»)

– это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени (3–6– 9–12 месяцев). Обычно проводится отбор наставника и его подопечного по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др. Как правило, между наставником и подопечным устанавливаются тесные личные отношения, которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к сотруднику, создавая комфортную обстановку для его развития. Наставник может оперативно реагировать на отклонения в ходе подготовки, поощрять достижения. Практика показывает, что программы развития молодых сотрудников с высоким потенциалом в сочетании с такой моделью наставничества не только позволяют более полно раскрыть их способности, но и содействуют удержанию будущих лидеров компании.

Ситуационное наставничество (Situational Mentoring), подразумевающее предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях. 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.

Мотивационно-целевая деятельность наставника

Вопросы мотивации являются центральными в современной психологии, где человек описывается как «желающее существо», редко достигающее удовлетворения.

Первым делом наставнику предстоит определить какие мотивы у подопечного работают: социальные (коммуникативные, статусные), прагматические (статусные), познавательные или внутренняя мотивация практически отсутствует.

Создание ситуации успеха – беспроблемный прием при любой системе мотивов.

Стадии обучения

Неосознанная некомпетентность — «я не знаю о том, что я не знаю». Человек не имеет представления о том, что должен знать/уметь для решения задачи, не осознает дефицит собственной компетентности.

Осознанная некомпетентность — «я знаю, чего я не знаю». Человек осознает, что он что-либо не знает/не умеет, хочет научиться и целенаправленно учится. Обычно это происходит при появлении желания выполнить работу, но невозможности это сделать или неудовлетворенности полученным результатом.

Осознанная компетентность — «я знаю и контролирую, что я делаю». Для того чтобы стать осознанно компетентным, работнику нужно пройти обучение. Часто на этой стадии сотрудник в точности копирует действия своего наставника. Часто практикант проговаривает свои действия.

Неосознанная компетентность (мастерство) — «я знаю и применяю, не задумываясь» или «я не знаю о том, что я знаю». При неосознанной компетентности человек совершает определенные действия так часто, что они становятся привычными, вырабатывается подсознательный алгоритм. Как правило, наставник находится на стадии неосознанной компетентности. Отсюда сложности с передачей опыта и возможная ошибка – он говорит подопечному «учись», но сам не помогает, не может объяснить, что и как нужно делать, организовать деятельность.

Отсюда правило: для того чтобы быть наставником, необходимо вернуться из стадии неосознанной компетентности в стадию осознанной компетентности.

Результаты практики наставничества;

- рост профессионализма наставляемого;
- формирование осознанной позиции, необходимой для выбора собственной образовательной траектории профессиональной реализации, повышение уровня аналитической культуры;
- плавный «вход» заместителя директора в профессию, успешная адаптация, построение продуктивной среды на основе субъект-субъектных отношений начинающих и опытных специалистов;
- повышение личных показателей эффективности заместителя директора;
- повышение уровня мотивации, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства в организации дополнительного образования.

Возможность тиражирования практики наставничества

1. Публикация и распространение материалов: Один из способов тиражирования практики наставничества - это создание и публикация материалов, которые описывают эффективные стратегии и подходы. Это могут быть статьи, руководства, книги, видеоуроки и др. Для распространения таких материалов можно использовать различные каналы, включая печатные издания, интернет, социальные сети и профессиональные сообщества.
2. Организация семинаров и тренингов: Организация семинаров и тренингов по

наставничеству - это ещё один способ распространения лучших практик. По семинарам и тренингам можно приглашать опытных наставников и экспертов, которые будут делиться своим опытом и знаниями. Участники могут получить практические инструменты и навыки, которые могут применить в своей работе.

3. Создание онлайн-платформ: Создание онлайн-платформы для обмена опытом - это еще один способ тиражирования практики наставничества. На такой платформе наставники могут делиться своими историями успеха, обсуждать проблемы и находить решения, задавать вопросы и получать ответы от других участников сообщества. Через такую платформу можно также распространять полезные материалы и ресурсы.

4. Создание сетевых структур: Создание сети наставников и образование сетевых структур позволяет распространять практику наставничества на более широкую аудиторию. Сети могут включать организации, учреждения, образовательные учреждения и другие заинтересованные стороны, которые сотрудничают и обмениваются своим опытом и ресурсами.

5. Разработка программ и методических материалов: Разработка программ и методических материалов, основанных на успешной практике наставничества, также способствует ее тиражированию. Такие программы и материалы могут быть использованы как для обучения новых наставников, так и для обновления знаний и навыков уже имеющих наставников.

Все эти возможности вместе способствуют тиражированию практики наставничества и увеличивают доступность полезного опыта и информации для большего числа людей, заинтересованных в этой области

Возможность масштабирования практики наставничества.:

1. Распространение знаний и опыта: Масштабирование практики наставничества позволяет передавать ценные знания и опыт от опытных и успешных людей тем, кто нуждается в помощи и руководстве. Это помогает глубже интегрировать знания и создавать практические навыки у большего числа людей.

2. Увеличение доступности: Масштабирование практики наставничества позволяет сделать ее более доступной для широкой аудитории. Когда практика масштабируется, становится возможным достичь большего числа людей, в том числе тех, которые находятся в отдаленных местах или малонаселенных регионах.

3. Эффективное использование ресурсов: Масштабирование помогает эффективно использовать ресурсы, так как наставник может работать сразу с несколькими учениками, делая процесс обучения более эффективным. Это особенно важно в сферах, где ресурсы ограничены, и время и энергия наставника являются ценными.

4. Повышение профессионализма: Масштабирование практики наставничества может способствовать развитию профессионализма в отрасли, так как оно создает стандарты и методики, которые могут быть применимы для большого

числа людей. Это также способствует разработке ясных и объективных мер успеха в области наставничества.

5. Развитие лидерства: Масштабирование практики наставничества создает возможности для развития и обучения лидеров. В процессе масштабирования наставники могут стать наставниками для других наставников, и таким образом развивать свои лидерские навыки и способности.

В целом, масштабирование практики наставничества позволяет сделать ее более доступной, эффективной и ресурсосберегающей. Это помогает распространять ценные знания, улучшать результаты обучения и развивать лидерство.