

«Наставник», «наставничество» – эти слова знакомы мне с первых дней трудовой деятельности. Когда я впервые пришла работать в школу молодым педагогом, то первым моим помощником, другом стал мой наставник – опытный и знающий учитель. Прошло двадцать пять лет... теперь я являюсь наставником молодёжи в школе и районе, организую семинары, провожу мастер – классы. Проблема эффективной организации наставничества молодёжи для меня остаётся актуальной.

В наше время важность наставничества молодёжи не вызывает сомнений. Но всё же необходимо понять, а кто больше заинтересован в развитии наставничества? Мой опыт показывает, что пользу получают все участники процесса. Во – первых, молодые специалисты, кто только начинает свою деятельность. Они получают своевременную помощь на этапе адаптации, поддержку в профессиональном развитии. Во – вторых, наставничество важно и для самих наставников. Получая репутацию профессионала и доверие коллег, твоя работа наполняется новым смыслом. В – третьих, оно нужно школе и обществу в целом. Так, школа становится более успешной, стабильной и сплочённой.

Что же необходимо делать, чтобы наставничество было эффективным? Первое условие – это правильный выбор наставника. «Опытный и знающий сотрудник будет хорошим наставником», – скажете вы. Да, работа наставника очень ответственна, поэтому опыт и знания здесь, конечно же, пригодятся. А ещё доброжелательность и требовательность, умение выполнять свои обязанности добросовестно. Однако для наставника, по моему мнению, одних способностей и опыта недостаточно. Важно ещё и желание быть наставником. Заставить сотрудника в официальном порядке стать учителем для новичка невозможно. Наставничество — дело исключительно добровольное.

Второе условие – осознанность решения быть наставником. Спросив у коллег, что мешает им организовать эффективную работу с подопечными, главной причиной была названа «загруженность текущими рабочими делами, нехватка времени». Каждый сотрудник должен сам для себя определить, может ли он выступать в качестве наставника. Надо честно сказать себе, что, если 99% времени вы уделяете основной работе, то оставшийся один процент едва ли поможет вашему ученику. Приняв решение стать наставником, сотрудник теряет право на обоснование «почему нельзя», он должен думать «как можно».

Наставничество – систематический и длительный процесс, а в идеале – непрерывный процесс. Результаты работы наставника проявляются не сразу. Если им заниматься от случая к случаю или короткий отрезок времени, то большого эффекта от этой работы не будет. Поэтому для того чтобы получать качественные результаты, работа наставника с сотрудниками требует долгосрочные планы.

Казалось, наставник – это человек, который учит других. А необходимо ли учить самого наставника? Конечно, да. В зависимости от целей и возможностей необходимо посещать семинары, тренинги, круглые столы по обмену опытом. В процессе обучения вы познакомитесь не только с технологиями проведения наставничества, разберёте сложности при работе с подопечными, но и вдохновитесь на качественное выполнение этой функции (а это очень важно!).

Может ли наставничество повысить мотивацию и профессиональный уровень самого наставника? Я думаю, может. Стараясь показать молодому специалисту как можно больше полезных и необходимых для эффективной работы методов и приёмов, наставник будет сам обучаться и стараться работать лучше. Так, только в новом учебном году с целью повышения профессиональной компетенции я прошла несколько дистанционных курсов по различным направлениям профессиональной деятельности, посетила семинары и мастер-классы опытных педагогов. Это позволит мне на более высоком уровне организовать передачу знаний молодому поколению.

При этом повысить профессиональный уровень наставника может и сам молодой специалист. Ускоренное развитие техники требует от специалистов большей информативности, знания новых методов, приемов и навыков. Выросшие одновременно с

развитием технологий и Интернетом, молодые специалисты технически более подкованы и им легко освоить новые «гаджеты», тем самым осуществить обратное наставничество.

Обратное наставничество – отличный инструмент обмена знаниями между наставником и его подопечным, улучшит процессы принятия решений, позволит получить новые навыки и компетенции, предотвратит возможные проблемы в общении между наставниками и молодыми специалистами.

В заключении мне бы хотелось сказать, что хорошо организованное наставничество подобно посаженной яблоне: сначала требует много внимания и заботы, затем крепнет и радует, а потом стабильно приносит плоды. Поэтому мне близки такие строки поэта Бориса Левина:

Мне с юности запомнилась строка,
С которой не могу не согласиться:
«Учитель, воспитай ученика,
Чтоб было у кого потом учиться!»...
Учить других куда как нелегко!
А жизнь идёт, и надо торопиться.
Успеть бы воспитать учеников,
Чтоб было у кого потом учиться!

Желаю нам всегда быть хорошими наставниками и получать от этого большое удовольствие!

Егоркина Е.М., учитель истории и обществознания, наставник лицея №378