Злобин Ю.Д.

[**Наставничество**](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE)**, как феномен текущего дня**

Понятие наставник не анахронизм. Хотя Словарь русского языка С.И.Ожегова кроме значений: учитель, руководитель, воспитатель, предлагает вспомнить, что так называли классного воспитателя в гимназии в дореволюционной России. Слово не теряло свою актуальность, что такое наставничество должно быть понятно любому человеку владеющему русским языком. Наставлять, учить, воспитывать — вот дело наставника. И дело это, само собой разумеющееся, вписанное в повседневную жизнь человека, без него, по своей сути, невозможную. Как гласит народная мудрость: "Вол — сильнее человека, заяц — быстрее, у орла более острое зрение, тигр — смелее его..., однако человек способен учиться". Вот, когда требуется наставник.

Проверим себя, заглянем в самый популярный словарь нашего времени, что мы видим? Так и есть: Наста́вничество — отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции. ru.wikipedia.org

В памятке наставникам руководителям стажировки можно найти более полное определение: "Наставничество — это неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом и психологическая поддержка, получаемая обучаемым в работе, карьере и профессиональном развитии. Наставничество включает неформальные коммуникации, обычно между двумя людьми, в длительном периоде, между сотрудником, имеющим большой объем актуальных знаний, мудрости или опыта, и сотрудником, который обладает этими качествами в меньшей степени."

На наш взгляд в этой памятке есть необходимое добавление к определению, без которого оно много теряет. Вот эти строки: — "Личность наставника играет ключевую роль в успешном или наоборот, деструктивном эффекте данного метода развития персонала. Наставник должен не только иметь соответствующие навыки, знания или опыт, но и уметь правильно и своевременно донести их до обучаемого сотрудника."

Отсюда следует, что далеко не каждый человек способен исполнить роль наставника. Вспомним П.П.Бажова. Старому, но редкому мастеру Прокопычу нагнали мальчишек, чтобы не унёс в могилу своё мастерство. Однако старик всех разогнал, за что его едва не запороли батогами, а наставить сумел только одного — Данилку недокормыша! Не по казённой книжке наставляет мастер, а по собственному опыту и разумению своего непростого дела: — "Почему дружок? А потому, что я жизнь прожил не по учебникам" — вот, какая песня.

Вместе с тем, вызывает законное удивление, что просторы интернета (сегодняшнего кладезя информации) изобилуют статьями и документами по проблеме наставничества. В чём же проблема, что пытаются довести до своего читателя авторы многочисленных публикаций? Мы предприняли попытку разобраться в этом вопросе, познакомившись с наиболее муссируемой темой — "Даёшь наставничество в образовании!"

В январе 2020 года вступил в силу принятый закон «О статусе педагога». Наставничество призвано повысить статус педагогического работника. Хорошо, однако, как же это? Не было закона, не было статуса?

Находим следующее разъяснение, теперь, в документах максимально полно прописаны принципы и нормы профессиональной этики педагогических работников. Кроме того, в региональном законе отражены права педагогических работников, условия обеспечения профессиональной деятельности, аттестации учителей, повышения квалификации, виды поощрения и меры социальной поддержки. В том числе, одной из составляющих закона является поддержка наставничества.

Наставникам интересно знать, чем эта поддержка будет представлена на практике?

— Как сказано, в региональном проекте «Учитель будущего», предусмотрен целый ряд мероприятий по направлению развития наставничества. Однако, под эту размытую формулировку наверняка подойдёт как уже упомянутый, так и практически любой "ряд мероприятий". Как легко перескочить с поддержки наставника на "развитие наставничества".

Хорошо ещё, что наставник всегда родом из настоящего, он может много больше уже сейчас, благодаря уникальным, специфическим навыкам приобретённым в повседневной упорной практике. Как мы уже успели заметить, наставник сама "соль жизни". Как сказано в классике устами старого наставника: "Я убедился на собственном опыте, что очень немногие хотят даже слушать, а тем более — действовать в соответствии с тем, что услышали. А из горстки тех, кто хочет действовать, лишь единицы имеют достаточно личной силы, чтобы извлечь пользу из своих действий. В итоге, вся работа выкипает в такую же пустую рутину, как и любая другая." Да, секреты мастерства могут быть переданы только тому, кто сумеет их взять, мало того развить и сохранить в мире.

Возможно по этой причине наставничество провозглашено ни много не мало, а национальным проектом. Национальность, в случае с наставником, возможно придаёт некоторую окраску его деятельности, но по большому счёту, никто не захочет спорить, что наставничество явление транснациональное, транскультурное, общечеловеческое.

Тем не менее документы вещь серьёзная, и в них уже определен конкретный показатель: 70% педагогов в возрасте до 35 лет должны быть обеспечены различным формами поддержки и сопровождения. Кстати сказать уже и книжка готова, призванная наставить наставника, как было выше сказано — сформировать его компетенции. Прочтёт её и наставит, не ошибётся теперь Прокопычь.

Издали эту книгу конечно основательные люди — фонд «Институт ускорения экономического развития (Рыбаков Фонд)». Книга солидная, поскольку проработана большим количеством видных рецензентов: В.П. Голованов, доктор педагогических наук, профессор, ведущий научный сотрудник ФГБНУ «Институт изучения детства, семьи и воспитания Российской академии образования»; И.Д. Демакова, доктор педагогических наук, профессор, заслуженный работник высшей школы, действительный член Академии педагогических и социальных наук, вице-президент Российского общества Я. Корчака; А.И. Подольский, доктор психологических наук, профессор, МГУ им. Ломоносова.

Любопытно следующее замечание, напечатанное на фронтисписе: "В адаптации материалов принимали участие". Следовательно проведена специальная работа по адаптации. Что же было до сей поры не адаптировано? Адаптировали и основательно опять всё солидные люди: Н.Ю. Синягина, доктор психологических наук, профессор, президент Межрегиональной общественной организации содействия воспитанию «Содружество организаторов воспитательного процесса» (МООСВ); Т.Ю. Райфшнайдер, кандидат психологических наук, директор по развитию МООСВ; В.А. Березина, кандидат педагогических наук, доцент, заместитель директора МООСВ; Е.Г. Артамонова, кандидат психологических наук, заместитель директора по научной работе ФГБНУ «Центр защиты прав и интересов детей»; А.Н. Бубнова, директор МООСВ. А называется эта книга вот как: "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. Практическое пособие предназначено кураторам программы наставничества в образовательных учереждениях

Как это похоже : "Надо нагнать парнишек Прокопычу, пусть научит!". Как быть? Выручает один очевидный факт — приходит время и мастер становится наставником, часто вопреки осознанным целям — мастерство должно найти своего носителя, мастеру нужен ученик. Ученик нуждается в обретении мастерства, однако отсроченная награда требует значительного волевого напряжения, на которое далеко не всегда способна молодёжь.

Журналисты интересуются, задают провокационные вопросы. Вот один из них: — "Есть ли какие-то правила выбора наставника?"   
Ответ — "Безусловно. У наставника должны быть конкретные результаты в собственной деятельности. Это практик, который много знает, умеет и просто объясняет сложные вещи. Владеет технологиями передачи своих навыков. Наставник — это разносторонний человек. Институтом развития образования при создании электронного ресурса, в котором содержится информация о наставниках в образовании «Наставник в образовании», предусмотрено наличие информации об увлечениях наставников".

Если подумать, любопытное рассуждение! Выходит, нуждающийся в обучении со своими незрелыми амбициями гуляет по рынку наставников и любопытствует относительно их интересов? Прокопычь, да не тот!

До сих пор крайний детоцентризм подвергался справедливой критике. В нашем случае мы наблюдаем реализацию меткой фольклорной формулы: — "Чем бы дитя ни тешилось, лишь бы не вешалось", предложим наставника по интересам!

— Ещё один характерный вопрос; — "Наставник должен сам учиться?"

Согласитесь, что сам факт появления ученика ставит учителя в сложные условия, задающие новый уровень, требующие преумножить его мастерство, каково бы оно ни было. Однако с наставником, как видно из контекста прочитанного, по прежнему говорят с позиции долженствования. Наставнику по прежнему нужен собственный ментор, для контроля за выполнением его высокого и ответственного дела. Вот как отвечают на этот вопрос сегодняшние эксперты: — "Наставник не должен останавливаться в своем развитии и росте. И наставляемые должны это видеть, возможно, даже быть сопричастными к таким событиям в профессиональной деятельности наставника. Например, совместное участие в конференции, конкурсе и др.

Вот так! Конкурс, Шапито шоу! Где заслуги профессионала? Они в прошлом, нам нужны сегодняшние дипломы лауреата! Процесс продвижения "наставничества" сегодня развивается таким образом, что в институте развития образования организована работа Школы наставников. В программе работы Школы предусмотрены тренинги, дискуссии, практикумы, раскрывающие особенности использования технологий наставничества.

О чём речь? Когда есть технология наставничества, зачем наставник? — "Скрипачь не нужен!" Стоит только немножечко подучиться , в "Школе наставничества". Кстати, как сказано, Школа организована по просьбе самих педагогов-наставников.

Судите сами, в отчёте Школы которую мы приводим в пример говориться: -"В 2019 году в школе занималось 38 наставников на постоянной основе, а уже в 2020 году планируется реализация программы повышения квалификации этих наставников." Вот оно как! Так формально понимается сегодня мудрая поговорка: — "Век живи — век учись!"

Как хорошо, что лозунги не имеют прямого отношения к деятельности наставников. Как говорится, дело делается "и в снег, и в ветер, и в дождь ночной порой...", хотя руководители национального ресурсного центра «Ментори» Ирина Пронькина и Ирина Кондратьева другого мнения. Они на своих семинарах настаивают на следующем (приводим пример типичного для наших дней умничания ): — "Чтобы понять, кто такой наставник в школе и в чем состоят его задачи, обратимся к социальным характеристикам: мир-SPOD и мир-VUCA. Как утверждают эксперты, долгое время мы жили в мире SPOD, что значит Steady (устойчивый), Predictable (предсказуемый), Ordinary (простой), Definite (определенный). В данных условиях выпускники школ и ВУЗов знали свою жизнь наперед. Сейчас произошел переход к миру VUCA — то есть к жизни Volatility (нестабильной), Uncertainty (неопределенной), Complexity (сложной), и Ambiguity (неоднозначной). В этих условиях помимо привычных контекстных и предметных навыков людям крайне необходимы экзистенциальные навыки. Однако окружающая действительность меняется так быстро, что у людей не хватает времени и ресурсов самостоятельно знакомиться со своим «Я», искать личные цели, формулировать мечты, без которых невозможен успех...", и так далее, пока слово наставник не появляется вновь, как определяемое понятие.

И конечно, как-нибудь застраховать простое самолюбие связанное с рисками наставничества тоже надо. Вопрос звучит следующим образом: — "Риск наставничества. Он есть ?"   
Ответ экспертов: - "Как и в любой деятельности, в наставничестве есть определенные риски. Например: не совпадение мотивов наставника и наставляемого. Наставник есть, а «наставляемый» еще не определился: нужен ли ему наставник? Действительно, в этой ситуации мы должны понимать, что если педагог не хочет учиться, то никакой наставник не сможет его обучить. Поэтому мотивы должны совпадать: кто хочет учиться, тот найдет себе наставника.  
 Есть убедительная потребность поддерживать работников, которые представляют из себя фактических наставников. При внедрении системы наставничества закономерно возникают вопросы: «Всем ли категориям сотрудников нужен наставник? Когда его помощь особенно важна?» Практика показывает, что наставник необходим, прежде всего, в следующих случаях:

 во первых новичкам — им требуется не только доступ к информации и обучение новым навыкам, но и просто человеческая помощь и поддержка;  
во вторых сотрудникам, у которых есть большой потенциал для профессионального роста, — в перспективе они смогут привести весь коллектив к новым достижениям; и наконец работникам с низкой эффективностью труда — от этого зависит общая результативность работы всего коллектива.

В 2018 году состоялся первый форум наставников системы образования, в рамках которого обсуждались проблемы в организации наставничества.

Какая проблема, прежде всего интересовала участников указанного форума? — Не сформированность механизмов материального стимулирования деятельности наставников и их общественного признания.

Решению этой проблемы полагают послужит новый закон о статусе педагога. В данном законе педагоги-наставники определены как особая категория творчески работающих педагогов, которая способна оказывать содействие в успешном освоении профессиональными знаниями, умениями и навыками в их профессиональном становлении. И этот статус, подкреплен материальной поддержкой. Впереди серьезная работа по реализации регионального проекта «Учитель будущего».

Литература:

1. Психологический словарь / Под ред. В.П. Зинченко, Б.Г. Мещерякова, – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Педагогика – Пресс, 1996. – 440 с.

2. 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.

3. Словарь русского языка / Под ред.Н.Ю. Шведовой. - 18-е изд. - М.: Рус. яз., 1987. -797 с.

4. В написании материала использованы материалы сайта [Hrliga.com](http://hrliga.com/)