**Личность идеального наставника**

Наставничество - одна из наиболее эффективных форм адаптации молодого специалиста и профессионального роста сотрудников.

Существенный вклад в разработку исследования роли наставника в профессиональном становлении молодого педагога, значимость наставничества в профессиональной адаптации молодого учителя раскрыты в трудах Ю.В. Кричевского, О.Е. Лебедева, А.А. Мезенцева, Н.В. Немовой, В.А. Сухомлинского, В.М. Шепеля и др.

Работа наставника и молодого педагога – это трудоемкий обоюдный процесс.

Ключевую роль в этом общении имеет личность наставника.

Наставнику мало быть самому профессионалом своего дела, важно уметь правильно и своевременно помочь раскрыть свой профессионализм новому сотруднику. Отсюда следует, что далеко не каждый человек способен исполнить функции наставника, высокие показатели работы и стаж сотрудника здесь не на первом месте.

Помимо отличного владения профессиональными навыками, наставники должны являться носителями ключевых ценностей корпоративной культуры, а также обладать целым рядом личностных качеств.

Основными личностными качествами хорошего наставника являются: ответственность, целеустремленность, отзывчивость, терпение, чувство такта, владение приемами коммуникации и высокой самоорганизации. Эффективность обучения, зависит и от того насколько наставник сам «горит» своим делом и умеет «зажечь» своего подопечного.

Для жизнедеятельности системы наставничества к выбору наставников необходимо подходить со всей серьезностью и в строгом соответствии с определенными параметрами. Опыт наставничества нашего учебного подразделения позволил выделить ряд критериев, по которым назначается наставник:

1. Приверженность корпоративным ценностям.
2. Обладание высоким уровнем вовлеченности.
3. Опыт работы в данной организации, высокие результаты профессиональной деятельности.
4. Желание и время для наставничества.
5. Способность передавать профессиональные навыки.
6. Навыки мотивации.

Поскольку наставник – это мастер, который выполняет сверх своих должностных обязанностей, необходимо поощрять и мотивировать данных сотрудников. Это может быть публичное признание значимости работы наставников для коллектива, повышение их авторитета в подразделении и в организации; включение лучших наставников в кадровый резерв с целью карьерного роста; вручение специальных памятных подарков, благодарственных писем на корпоративных мероприятиях; предоставление отгулов и дополнительных дней к отпуску, финансирование курсов, которые интересны наставнику.

Нельзя забывать, что и наставники должны проходить обучение на курсах повышения квалификации, а также иметь возможность общаться с другими наставниками, посещать по желанию школы и тренинги наставников.

Один раз в год в нашей организации запускается Марафон «Зубры наставничества». Наиболее популярные темы и формы проведения:

1. **Круглый стол с острыми углами: «Вся правда о наставничестве».** Это неформальное общение настоящих наставников друг с другом и новыми наставниками, которые хотели бы попробовать свои силы в следующем году.
2. **«Тренинги для взрослых».**  В наставничестве не работают методы педагогики, которые применяются к детям. В образовательную организацию приходят совершеннолетние люди с высшим образованием, которые уже имеют, пусть маленький, но свой опыт. На таких тренингах наставники обучаются методам и приемам работы со взрослыми, овладевают навыками вести продуктивный диалог, умением давать обратную связь.
3. **«Каждому по заслугам».** Это может быть церемония награждения лучших наставников или просто чаепитие по итоговым результатам всего марафона.

Таким образом, личность наставника оказывает неоценимую помощь для успешной деятельности коллектива профессионалов конкретного педагогического подразделения (предметной секции, кафедры, учебного курса) и всего образовательного учреждения.

Литература:

1. Вершловский С.Г. Учитель-методист – наставник стажера: Книга для учителя.- М.: Просвещение, 1988
2. Мандрикова Е.Ю., Горбунова А.А. Взаимосвязь увлеченности работой, личностных ресурсов и удовлетворенности трудом сотрудников // Организационная психология. 2012. Т. 2
3. Онушкин В.Г., Кулюткин Ю.Н., Вершловский С.Г. Профессия – учитель: Беседы с молодыми учителями.- М.: «Педагогика», 1987.

Электронные источники:

1. <https://kirovipk.ru/wpcontent/uploads/2022/01/sbornik_materialov_nastavnik_v_obrazovanii.pdf>
2. <https://www.unicraft.org/blog/13086/nastavnishestvo>