**Форсайт как современная технология наставничества в процессе аттестации педагогических работников**

**Макаренко Ольга Викторовна,**

**методист Звенигородского филиала ГБПОУ МО**

**«Красногорский колледж»**

Последнее время стало модно вспоминать о наставничестве, хотя забыли, а молодежь возможно и не знает, что до 90-х годов прошлого столетия наставничество было официально существующим феноменом на каждом предприятии. Эта форма обучения вообще уходит своими корнями в глубокую древность, в любое время молодежи требовалась помощь при вхождении в профессиональную жизнь. Именно таким способом молодое поколение приобретало прикладные знания, умение вести себя в обществе, навыки работы с инструментами.

И дело совсем не в том, что молодой специалист был инфантильным и не мог принять самостоятельного решения при выполнении профессиональной задачи. Скорее, наоборот, это сейчас многие работодатели сетуют на то, что молодые специалисты ждут, когда им скажут, что делать, особенно, в ситуации неопределенности вместо того, чтобы самостоятельно искать выход из затруднений. Роль наставника в те времена заключалась не в контроле и принятии на себя ответственности за профессиональную судьбу начинающего специалиста, а заключалась в создании образа эффективного работника данной отрасли.

Наставниками назначались люди, достигшие высоких результатов в профессии, внесшие вклад в развитие профессиональной деятельности, умеющие брать на себя ответственность за результат в совместной деятельности коллектива. Для молодого специалиста такой авторитетный мастер, который как бы «взял его под крыло» был необходим, так как когда человек только встает на путь профессионального развития ему очень важно создать образ успешного профессионала в данной области, чтобы было на кого равняться, чтобы было куда стремиться.

Наставничество - это взаимодействие, которое основывается на передаче знаний, навыков и опыта от наставника к наставляемому. При этом наставник не стоит «на пьедестале» как истинный учитель, он также может учиться и развиваться, отражая, оценивая и анализируя свой опыт. Наставничество не ограничивается только разъяснением, указанием и контролем, но также касается вопросов психологической поддержки, так как психологический эффект эмоционального заражения и побуждение к созидательному подражанию никто не отменял. С помощью наставников у молодых специалистов формируются определенные жизненные ценности, позитивные установки, они быстрее определяются и успешно реализуют себя в профессиональном пространстве.

В образовательном сообществе наставничество - своего рода современная технология передачи опыта, которая имеет свои модели, рассмотрим несколько моделей, на наш взгляд, являющихся наиболее продуктивными для профессионального становления:

- ситуационное наставничество - наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию или проблему, значимую для его подопечного, с которой он сам не в состоянии справиться. Иными словами, наставнику необходимо всегда «держать руку на пульсе». В качестве примера можно назвать подготовку к проведению мастер-класса.

- партнерское наставничество - подразумевает взаимодействие между субъектами, имеющими одинаковое положение, одинаковый статус. В партнерстве всегда складываются ровные отношения, где никто не доминирует. Эта модель интересна тем, что каждый участник может выступать в качестве наставника в различных видах деятельности. Так, например, педагогу требуется помощь со стороны наставника в подготовке методических материалов. В свою очередь, коллега может поддержать в подготовке к творческому конкурсу. Партнерское наставничество появляется там, где коллективы характеризуют открытость, командный дух, наличие инновационного типа организационной культуры, ориентированной не только на высокий результат, но и на личность, такое наставничество не осуществляется «из-под палки», это большая работа всей образовательной организации в целом.

- саморегулируемое наставничество – подразумевает добровольное выдвижение собственной кандидатуры в качестве наставника, так образуется сообщество наставников, а тот, кому требуется их помощь, сам выбирает кандидатуру, которая, по его мнению, психологически совместима с ним. Принимаются во внимание и личностные характеристики будущего наставника, то, насколько они могут соответствовать ожиданиям подопечного. Модель саморегулируемого наставничества подойдет инновационным образовательным организациям, коллективы которых характеризуются стремлением к новому.

- тьюториал - это активное групповое обучение, направленное на развитие мыслительных, коммуникативных и рефлексивных навыков. Это открытое занятие с применением методов интерактивного и интенсивного обучения. Тьюториал также имеет своей целью разнообразить образовательный процесс, вызвать проявление творческих способностей, применение теоретических знаний на практике. В роли ведущих тьюториала выступают наставники, осуществляющие сопровождение наставляемых. Такая работа способствует овладению индивидуальной и групповой рефлексии, выработке критериев оценки результатов эффективности индивидуальной и групповой работы.

- коворкинг - совместная работа. В образовательной организации коворкинг – это зона обучения и воспитания в сотворчестве. Методический коворкинг – это совместная творческая работа, в которой с одной стороны, расширяется сфера знаний педагогов о новых формах и методиках обучения и воспитания, с другой стороны, в ходе «проигрывания» в имитационном пространстве педагоги овладевают конкретными методическими практическими навыками. Происходит «погружение» педагогов в изучаемую методическую модель. Методические коворкинги могут реализовываться в виде серии методических сессий, которые проводятся с педагогами каждый месяц (раз в триместр). Тематика методических коворкингов определяется на основе изучения практического опыта инновационной работы, в которых наставники и участники коворкинга решают задачи совместно.

- супервизия (смотреть сверху). Вид наставнического сопровождения, предусматривающий консультирование, анализ целесообразности и качества используемых практических и теоретических подходов в образовательном пространстве педагогов с целью их профессионального роста. Здесь действует принцип «Каждый учит каждого». При супервизии между всеми ее участниками осуществляется активное взаимодействие, взаимообмен опытом, мнениями, что создает синергетический эффект.

- форсайт - (англ. Foresight – взгляд в будущее). Это интеллектуальная технология по созданию желаемого образа будущего и определение стратегий его достижения. Широко используется на этапах планирования наставнической деятельности. Модель форсайт, с точки зрения формирования компетенций работает гораздо быстрее и эффективнее, чем другие способы, кроме того позволяет начинающему специалисту создать желаемый образ будущего и найти стратегию его достижения.

Понятие Форсайт происходит от английского Foresight, что дословно переводится как взгляд в будущее. Это интеллектуальная технология по созданию желаемого образа будущего и определение стратегий его достижения. Широко используется на этапах планирования и становления, в том числе и в наставнической деятельности.

Перейдем к следующему волнующему нас вопросу – аттестация педагогических работников. Аттестация педагогических работников – это комплексная оценка уровня квалификации и профессионализма. Её целью является стимулирование роста квалификации и профессионализма педагогического труда, а также обеспечение социальной защищенности педагогов в условиях рыночных экономических отношений, то есть дифференциации оплаты труда.

Работать в образовании всё сложнее, но при этом всё интереснее. Условия работы постоянно меняются: ФГОС, профессиональные стандарты, оценка квалификации и другие нововведения теперь не просто слова, а реальность, в которой оказался каждый педагог. Не просто понять, что со всем этим делать, особенно, молодому педагогу. Порядок прохождения аттестации закреплен в нормативно-правовых документах [1, 2]. Зачастую помимо понимания организационной стороны вопроса аттестации не хватает понимания содержательной стороны вопроса, поэтому аттестация педагогических работников вызывает огромное смятение аттестуемых, особенно у молодёжи.

Для устранения данной проблемы в Звенигородском филиале ГБПОУ МО «Красногорский колледж» применяется современная технология наставничества - форсайт.

В план реализации форсайт как современной технологии наставничества в процессе аттестации педагогических работников включается:

1. Вычленение группы педагогических работников содержательно и организационно нуждающихся в помощи в процессе аттестации;

2. Создание форсайт-групп, состоящих из наставников (опытных педагогов-наставников) и аттестуемых педагогических работников;

3. Определение наставниками затруднений в реализации отдельных компонентов профессиональной деятельности у аттестуемых;

4. Планирование мероприятий (методической консультации, помощь в подготовке открытых уроков, анализ мониторинга и т.д.);

5. Рефлексия.

Форсайт начинается с выявления затруднений у молодого специалиста. Например, молодой специалист выбрал тему проведения открытого урока и современные образовательные технологии, которые будут применены при раскрытии данной темы. Педагог-наставник имеет больше опыта в так называемом «чувствовании» созвучия темы учебного материала и образовательной технологии для эффективного раскрытия темы или предъявления знаний, умений, навыков по этой теме обучающимися. Наконец, педагог-наставник может на своем занятии продемонстрировать мастер-класс по использованию той или иной образовательной технологии.

В тоже время, модель наставничества - форсайт полезна и актуальна в турбулентные времена, когда старые правила меняются, а новые еще не успевают сформироваться. С помощью форсайта можно оперативно реагировать на любые изменения и создавать стратегию профессионального становления и развития. Благодаря форсайт, как современной технологии наставничества определяется желаемый образ в структуре личности молодого специалиста, который будет проявляться в выборе направления и стиля педагогической деятельности. В наставничестве осуществится совместный поиск, подведение итогов, оценивание выполненной работы и позитивное подкрепление ресурсов молодого специалиста, способствующее развитию таких личностно-профессиональных качеств, как эмпатия, креативность, аутентичность, активность, концептуальность.

Список использованных источников и литературы:

1. Приказ Министерства просвещения РФ от 24.03.2023г. № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

# 2. Письмо Министерства просвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021 «О направлении Методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников»).