

Клюева К.А., педагог-организатор,

МБУ ДО ЦТР “Созвездие”

Нижегород, Россия

КОВОРКИНГ КАК ПЕРСПЕКТИВА РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В настоящее время одним из эффективных методов обучения является наставничество. Наставник - это квалифицированный сотрудник, транслирующий собственные навыки и опыт, который занимается тренировкой эффективных методов выполнения задач у своих учеников, повышает их уровень как профессионалов, дает почву для саморазвития и самосовершенствования и дает обратную связь по сделанной работе. Наставничество применяется в различных областях деятельности - в производстве, IT-компаниях, в социальной сфере, в том числе и в образовании.

Внедрение наставнической деятельности - одна из актуальных тенденций современной образовательной системы. Несмотря на то, что сам процесс наставничества доступен для любых организаций и практически бесплатен, он все же достаточно редок для российских учебных заведений. В данной статье рассматривается процесс организации наставничества молодыми специалистами в рамках организации коворкинга.

Прежде всего, необходимо определить критерии эффективности наставника. Наставник должен:

1. обладать системным представлением о месте своей работы, о корпоративной культуре образовательного учреждения;
2. осуществлять программу наставничества по собственному желанию, чтобы оно не становилось обычной рабочей задачей;

3. инвестировать в своих наставляемых время и ресурсы;
4. обладать навыком конструктивной критики и рефлексии, уметь давать обратную связь и делать это регулярно.

Хорошее наставничество не зависит от возрастных ограничений. Только прибывшие специалисты уже готовы делиться своим накопленным опытом, приобретенным в рамках личного и профессионального развития. Иначе этот феномен называется реверсивное наставничество - в роли наставляющих оказываются педагоги имеющие больше опыта работы в конкретной сфере, но меньший стаж работы. Основа организации наставничества - принцип "равный - равному". Опытный, старший по возрасту, опыту педагог оказывается в роли наставляемого младшим по этим же параметрам сотрудником, который считается его наставником касаясь инновационных технологий и методик.

Потенциал молодых специалистов в наставничестве можно раскрыть с помощью коворкинга - площадки для совместной работы людей разных сфер. Это форма организации процесса обучения, которая совмещает в себе инновационные образовательные практики, комфортные условия, а также индивидуальную и командную работу. Коворкинг предполагает горизонтальную и подвижную организацию образовательного процесса и нацелен на организацию команды единомышленников, движимых одной идеей, а также обмен опытом. Для наставляемых (в пространстве коворкинга также называемых резидентами) уже имеющих опыт работы коворкинг служит полигоном для совершенствования надпрофессиональных компетенций и личного развития.

Принципы организации психологической среды коворкинга:

- принцип независимости (наставляемый полностью самостоятелен в своих решениях независимо от его предыдущего опыта, интересов и возможностей);
- принцип общности (отказ от неконструктивной критики своих коллег и коллективный выбор более конструктивных форм работы);
- принцип разноплановости (совершенствование надпрофессиональных компетенций и личностное развитие проходит в зависимости от актуальных нужд общества и потребностей наставляемых, воплощение в жизнь которых позволяет с разных сторон подойти к реализации потенциала наставляемых)
- принцип подвижности (знания получают из различных источников, проходящих критический анализ; наставляемые могут сами определить свою цель и поставить задачи для её достижения)

Работа коворкинга в рамках программы наставничества построена особым образом: теоретический этап (актуализация, проблематизация, концептуализация знаний), демонстрационный этап (практическая демонстрация, доведение до сведения полного алгоритма действий), практический этап (свободное выполнение резидентами поставленной задачи под руководством наставника), критическое взаимодействие (анализ сделанной работы и наставником, и наставляемым; оптимизация и рефлексия процесса).

Таким образом, пространство коворкинга способствует повышению профессиональных навыков и квалификации сотрудников, росту рабочих показателей, структуризации процесса повышения квалификации, самомотивации наставников в коллективе, снижению текучести кадров, оптимизация возложенных на сотрудника трудовых функций.

