

Наставничество

как перспективное направление образовательного процесса

В условиях модернизации образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта.

Слово «наставник» происходит из греческого языка и основано на мифологии.

Прежде чем отправиться в эпическое путешествие, Одиссей доверил заботу о сыне Телемахе своему старому и надёжному другу Ментору. Так возникли первые отношения между наставником и подопечным. С тех пор понятие «наставник» развивалось, и на сегодняшний день оно приобрело различные значения.

Президент Российской Федерации В.В.Путин дал такое определение наставника: «Наставник – это как лоцман, он должен помочь пройти верным курсом между Сциллой и Харибдой молодым людям, молодым душам, помочь не потерпеть кораблекрушение в море этих вызовов и опасностей».

Какие же понятия включает в себя модель наставничества:

Наставничество – одна из форм педагогической деятельности, направленная на передачу опыта, знаний, формирование необходимых профессиональных компетенций и развитие личностных качеств (общих компетенций) наставляемого в процессе их совместной деятельности с наставником.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставниками могут быть педагоги и иные должностные лица образовательной организации, обучающиеся, представители сообществ выпускников образовательной организации.

Куратор – сотрудник образовательной организации, осуществляющий деятельность по образовательным программам, либо организации из числа партнеров, который отвечает за реализацию программы наставничества.

Можно выделить следующие направления наставничества:

- ✓ Учебно-профессиональное: наставничество в профессиональной образовательной организации в период подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам,

чемпионатам профессий в целях развития профессиональных компетенций обучающихся;

- ✓ Социокультурное наставничество: наставничество, осуществляемое, во внеурочной общественной деятельности, выявление и развитие талантов и способностей обучающихся к творчеству и т.д.
- ✓ Индивидуально-профилактическое наставничество: наставничество в процессе психолого-педагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию (дети-сироты, лица из числа детей-сирот и оставшихся без попечения родителей, дети с ОВЗ), либо входящих в «группу риска» (состоящие на разных видах учета).
- ✓ Психолого-педагогическое сопровождение деятельности молодого специалиста: наставничество, в процессе которого формируются профессиональные умения и навыки, надлежащее исполнение должностей, обязанностей, ознакомление с особенностями работы ОО.

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

Разработчиками программы выделено несколько форм наставничества, это:

- ✓ «студент – студент»
- ✓ «студент – ученик»
- ✓ «учитель – учитель»
- ✓ «работодатель – студент»

В чём же сущность каждой из форм.

Студент – студент

Это взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации.

Студент - наставник	Студент - наставляемый
уверенный в себе; коммуникабельный; ответственный;	не адаптированный к социуму; низкая успеваемость; подавленность;

лидер; компетентный (знает нормативно-правовую базу образовательной организации, традиции и неформальные правила организации)	нерешительность
--	-----------------

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Какими могут быть формы взаимодействия?

- взаимодействие "успевающий - неуспевающий", классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие "лидер - пассивный", психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие "равный - равному", в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Результат правильной организации работы наставников - высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации.

Результат

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на разных видах учета;
- снижение числа жалоб, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Область применения: внеурочная деятельность, проектная деятельность, клубы, волонтерство.

Студент – ученик

Взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося профессиональной образовательной организации (студент) помогает с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Цель - успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Студент - наставник	Ученик - наставляемый
ответственный; социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией; мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды и т.д.	дезадаптированный; проблемы с успеваемостью; не мотивирован на будущие достижения дезориентированный

Как сформировать пару: анкетирование, психологическое тестирование на совместимость работы в паре, личные встречи

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста.

Результат

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, участие в конкурсах и олимпиадах, создание совместных проектных работ.

Учитель – учитель

Взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цель - успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня.

Учитель - наставник	Учитель - наставляемый
опытный; имеет профессиональные успехи; лидерские и коммуникативные навыки; участник педагогического сообщества	молодой специалист; в процессе адаптации на новом месте работы; испытывающий дефициты; стремящийся повысить свой профессиональный уровень в

	определенном направлении педагогической деятельности
--	--

Вариантами взаимодействия могут быть разными:

- взаимодействие "опытный педагог - молодой специалист", классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие "лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы", конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: "не могу найти общий язык с учениками", "испытываю стресс во время уроков"), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие "педагог-новатор - консервативный педагог", в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю "старой школы" овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие "опытный предметник - неопытный предметник", в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Результатом правильной организации работы будут:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
- сокращение числа конфликтов;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Работодатель – студент

Взаимодействие обучающегося (студента) и представителя регионального предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

Работодатель	СТУДЕНТ
статусный; компетентный; профессионал; опытный; заинтересован в преимуществах	дезориентирован или не мотивирован в выборе профессии; не осведомлен о своей профессиональной пригодности; дезориентирован активный, одаренный обучающийся

Цель: успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

Варианты взаимодействия могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника:

- взаимодействие "активный профессионал - равнодушный потребитель", Мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;
 - Взаимодействие «Успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» - Краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы.
- взаимодействие "коллега - молодой коллега" - совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
- взаимодействие "работодатель - будущий сотрудник" - профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

Результатом правильной организации работы наставников будет

- улучшение образовательных результатов студента;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в образовательной организации;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником;

- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций.

Заключение

Наставничество в современной системе Российского образования стало одним из актуальных трендов, которое широко используется в ходе профессиональной подготовки студентов и адаптации молодых специалистов. При этом в среднем профессиональном образовании наставничество занимает особое место.

В новых экономических условиях система наставничества для профессиональных образовательных организаций выполняет следующие функции:

- повышение конкурентоспособности;
- формирование команды высококвалифицированных сотрудников, мотивированных на достижение более высоких результатов;
- повышение культурного и профессионального уровня педагогического коллектива;
- развитие системы внутренней оценки качества и экспертизы деятельности.

Профессиональные образовательные организации среднего профессионального образования Воронежской области и мы в том числе, будем продолжать активно внедрять систему наставничества, что будет способствовать качеству подготовки выпускников.