

Современная система образования меняется, так как должна реагировать на внешние вызовы – в первую очередь, вызовы экономические и социальные

НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАНИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

... научиться учиться, научиться жить, научиться жить вместе, научиться ответственности...

Голованов В.П., главный научный сотрудник ФГБНУ «Институт изучения детства, семьи и воспитания РАО», доктор педагогических наук, профессор, Заслуженный учитель РФ





- Президент Российской Федерации В. В. Путин считает *«Место наставничеству, верности традициям есть в любом деле. Люди, прогрессивно мыслящие, духовно и нравственно сильные, это хорошо понимают и делают всё, чтобы их начинания имели развитие, чтобы на смену им приходили те, кто сохранит и преумножит достигнутое. Эффективная система мотивации для наставников должна быть создана, и это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков»*

1. Обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение России в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования.
2. Воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

- Поставленные цели будут воплощаться в рамках десяти проектов:

- *«Современная школа»,*
- *«Успех каждого ребенка»,*
- *«Поддержка семей, имеющих детей»,*
- *«Цифровая образовательная среда»,*
- *«Учитель будущего»,*
- *«Молодые профессионалы»,*
- *«Новые возможности для каждого»,*
- *«Социальная активность»,*
- *«Экспорт образования» и «Социальные лифты для каждого».*

- Предусмотрено (в KPI), что к 2024 году не менее 70% обучающихся педагогических работников общеобразовательных организаций будут **вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.**



Успех с психологической точки зрения

- переживание состояния радости, удовлетворение от того, что результат, к которому стремилась личность в своей деятельности, либо совпал с ее ожиданиями, надеждами, либо превзошел их.
- *В том случае, когда успех делается устойчивым, постоянным, может начаться своего рода реакция, высвобождающая огромные, скрытые до поры возможности личности.*

Успех с педагогической точки зрения

- такое целенаправленное, организованное сочетание условий, при которых создается возможность достичь значительных результатов в деятельности как отдельно взятой личности, так и коллектива в целом.
- *Задача педагога состоит в том, чтобы дать каждому из ребенка возможность пережить радость достижения, осознать свои возможности, поверить в себя*

Растущему человеку более недостаточно простых знаний, им нужны компетенции и навыки.

Как общаться?

Как планировать? Как ставить цель и достигать ее?

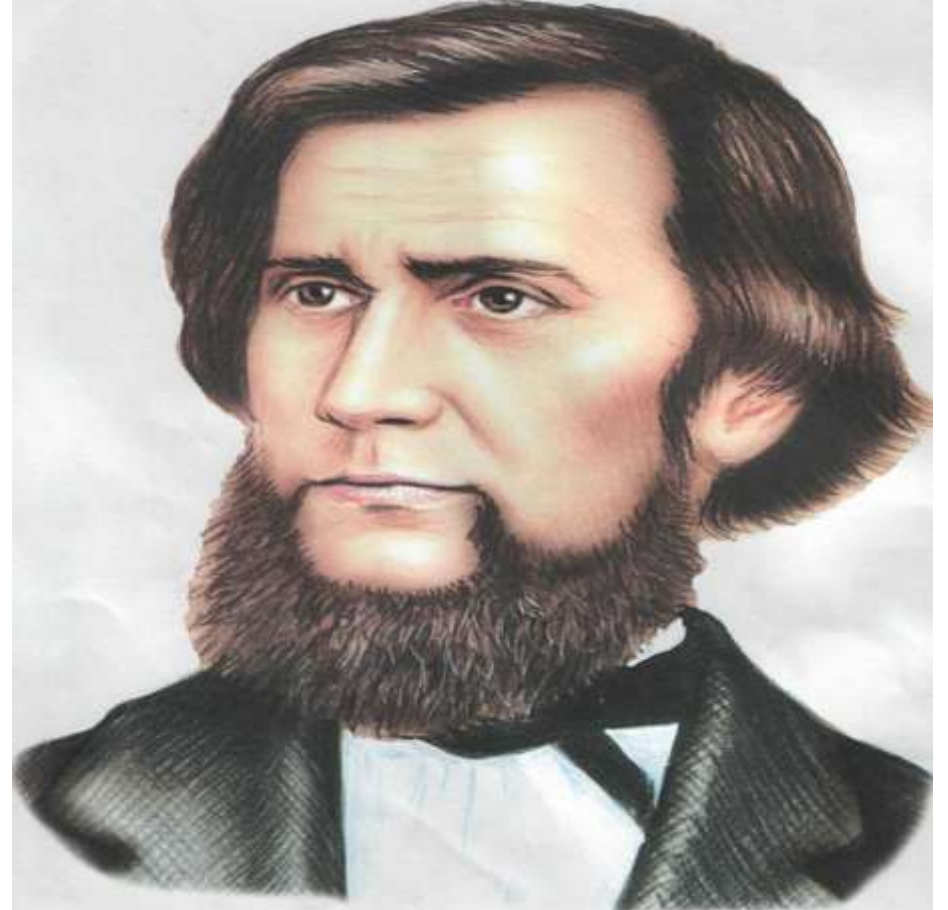
Как презентовать себя?

- Сегодняшним предприятиям более не нужны просто выпускники СПО, обладающие исключительно дипломом.
- Им нужны люди, которые знакомы с профессиональной средой, ее ценностями, которые мотивированы на труд в принципе, которым можно доверить выполнение задачи и они смогут себя проконтролировать.
- Обе эти задачи можно решить с помощью методологии наставничества и внедрения целевой модели в наши общеобразовательные организации и организации среднего профессионального образования

Первая заповедь воспитания

- «...необходимо дать детям **радость труда, успеха в учении**, пробудить в их сердцах **чувство гордости и собственного достоинства** за свои достижения»

К. Д. Ушинский



Наставничество - не только актуализированная методология, но и возрождение старой практики

- Под **наставничеством** понимается поддержка молодого человека (учащегося, студента, молодого специалиста), способствующая более эффективному распределению личностных ресурсов, самоопределению и развитию в профессиональном и культурном отношениях, формированию гражданской позиции.
- **Технология наставничества** подразумевает постановку реальных задач, путей их достижения, методологическое, информационное и технологическое обеспечение этого процесса, взаимную заинтересованность сторон, административный контроль за процессом и наличие методики оценки результатов, а также обоснованные требования к личности наставника.

Наставничество

не только актуализированная методология, но и возрождение старой практики

- форма участия опытных профессионалов в подготовке и воспитании молодежи по соответствующей профессии.
- **Суть наставничества** – передача богатого личного опыта профессиональной деятельности молодому человеку, в ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, оказание помощи и поддержки.



Наставник

- человек, осуществляющий наставничество. Наставники были уже в Древнем Риме, там так называли домашних учителей. В России эта форма начала развиваться с 30-х годов, достигнув расцвета в 70-х годах XX столетия.



Смысл наставничества – провести своего подопечного (подшефного) «над пропастью», по «бездне» как через самые сложные моменты профессиональной деятельности

КАКИМ ДОЛЖЕН БЫТЬ НАСТАВНИК?

- ❖ **Быть наставником, значит обладать рядом качеств, таких как:**
 - ✓ Уверенность в себе;
 - ✓ Стрессоустойчивость;
 - ✓ Коммуникабельность;
 - ✓ Толерантность;
 - ✓ Ответственность;
 - ✓ Непредвзятость;
 - ✓ Пунктуальность;
 - ✓ Лидерство;
 - ✓ Компетентность (знание нормативно-правовой базы образовательной организации, традиций и неформальных правил)

- ❖ **Важно!** Работа наставника, это работа с группой людей, нужно быть готовым к нестандартным ситуациям и обладать способностью найти положительный выход из них.

ИСТОРИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

- Форма взаимоотношений между учителем и учеником существовала уже в первобытном обществе в виде обряда инициации - имянаречения. Для подготовки к этому обряду выделялись специальные наставники, которые обучали молодых людей определенным ритуальным правилам и умениям.
- С разделением труда длительное время наставничество существовало в форме профессионального обучения - подмастерья (мастер - ученик). **Наставничество в широком смысле присуще всем формам обучения и системам образования.**
- В отечественной практике получило развитие массовое движение наставничества в системе профессионально-технического образования и производственного обучения (с конца 50-х гг.). осуществлялось как шефство опытных передовых работников над учащимися и молодыми рабочими, пришедшими в трудовой коллектив. В обязанности наставника входило не только обучение молодого человека специальности, но его политическое и нравственное воспитание.

ИСТОРИЯ наставничества

- **Наставничество** зародилось и получило свое развитие в рамках групповой деятельности людей. С развитием социума появлялись новые виды деятельности и профессии для овладения которыми был необходим более долгий и тщательный вид подготовки с целью выявления индивидов, способных к конкретной, более сложной, чем у предыдущих поколений, профессиональной деятельности. Таким образом, **наставничество формировалось на протяжении жизни практически всех поколений человечества с первобытной эпохи.**



ИСТОРИЯ наставничества

- Освоить новые знания и обрести профессиональные навыки без наставников было невозможно, поэтому феномен наставничества стал закономерностью цивилизационного процесса.



ИСТОРИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

- В СССР на предприятиях также было наставничество. Помогать молодому специалисту стать хорошим мастером – это честь для наставника, его прямая обязанность.
- **Сейчас этого мало.**
- **Во-первых**, самому наставляемому, нужна не только профессиональная подготовка, но и **структурная, коммуникационная, ценностная**, иначе он не сможет реализоваться в коллективе!
- **Во-вторых**, сам наставник не хочет помогать кому-то просто так, и ему нужна мотивация.
- Один из вариантов – участие в чем-то реально глобальном и полезном, как Нацпроект, получение признания на разных площадках, даже тиражирование собственной успешной практики с этим конкретным школьником и студентом. Личный бренд и признание!
- **Рыбаков-Фонд** планирует перевести “надо” в раздел “хочу”, как со стороны наставляемого, так и со стороны наставника

На протяжении своей истории содержание наставничества постоянно эволюционировало, наконец получив свои современные определения.

Соответствующие отраслевые словари смысловые нюансы понятия "наставник" описывают, используя следующие характеристики: "тот, кто дает советы, обучает; советчик, учитель; смотритель".

- Термин "наставлять" имеет значение "давая советы, учить чему-то; приводить, направлять, нацеливать и т. д. в нужном направлении; направлять"

Кто же будет этими самыми наставниками? И какие проблемы решит наставничество?

- Конечно, лучший наставник – это педагог. Если мы говорим в философском и психологическом смысле.
- Настоящий педагог никогда не ограничивается простой передачей знаний, но учит жить, прививает ценности и смыслы.
- Проблема в другом – у современного учителя нет времени на интеграцию в программу наставничества, а сегодня нужны вовлеченные наставники.

Основные категории процесса наставничества

- **Развитие** - процесс становления его личности под влиянием внешних и внутренних, управляемых и неуправляемых социальных и природных факторов;
- **Воспитание** - целенаправленный процесс формирования интеллекта, физических и духовных сил личности, подготовки ее к жизни, активному участию в трудовой деятельности;
- **Профессиональная адаптация** - процесс приспособления (привыкания) человека к содержанию, условиям, организации и режиму труда, к коллективу. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности.

Типы наставничества

- **Прямое** - непосредственный контакт с учеником, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке;
- **Опосредованное** – наставничество проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду;
- **Коллективное** - наставничество распространяется на весь коллектив учеников.



Типы наставничества

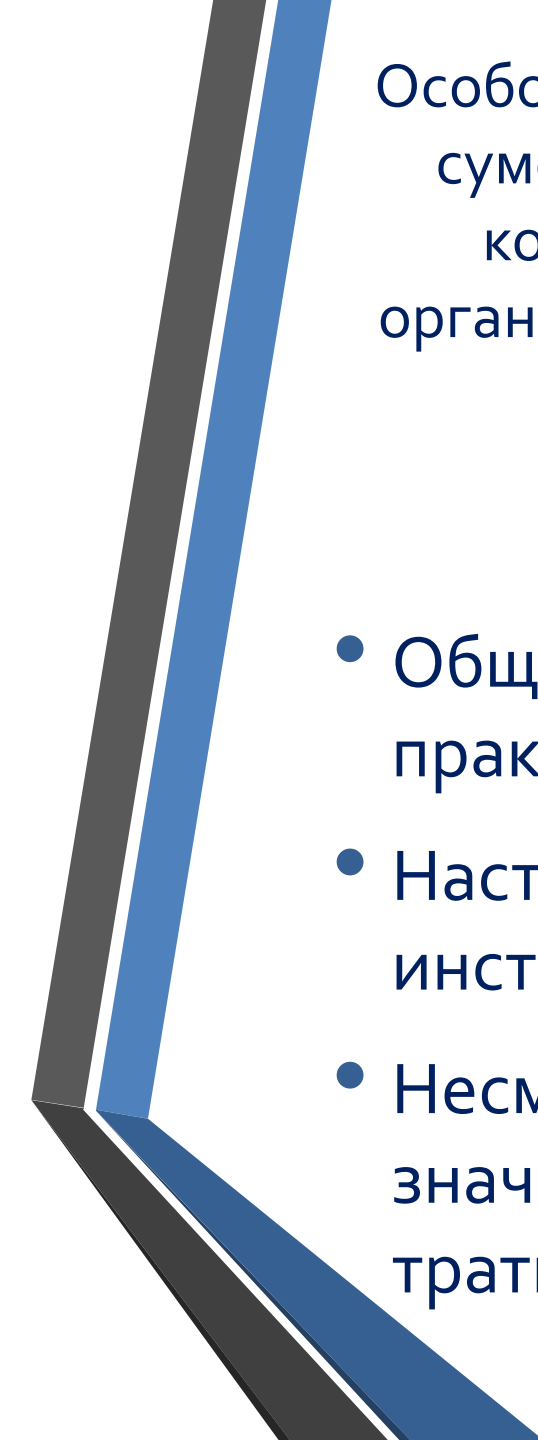
- **Скрытое** - когда наставник воздействует на ученика незаметно для второго;
- **Открытое** - двустороннее взаимодействие наставника и воспитуемого;
- **Индивидуальное** - когда все силы направлены на воспитание одного ученика.



Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность ученика, воспитанника. Этот процесс носит **субъект-субъектный** характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия.

В зависимости от сферы применения, выделяют следующие **типы наставничества**:

- **1. Основанное на общине**, например, несовершеннолетних, людей с ограниченными возможностями и т.д..
- **2. Религиозное** - наставничество со специфическим духовным ударением (Христианское, Иудейское и другие).
- **3. Профессиональное (производственное)** - наставничество, которое подчеркивает обучении основным навыкам определенной профессии.



Особое развитие приобретает корпоративное наставничество, которое сумело превратиться в привычный инструмент развития лидеров в компании. Сегодня почти половина менеджеров американских организаций признает, что участвовали в тех или иных наставнических мероприятиях

- Общество все более открыто воспринимает наставнические практики.
- Наставничество сегодня воспринимается уже не как инструмент решения проблем, а как инструмент развития.
- Несмотря на то, что на наставничество в бизнесе тратятся значительные средства, однако ничего из этой суммы не тратится даром

4. **Образовательное** - наставничество с ударением на учебном компоненте и достижениях.

- В сфере образования, наставниками являются профессора той области, в которой заинтересован студент.
- Такой тип наставничества можно охарактеризовать как комплексный интерактивный процесс между индивидами, которые имеют разный уровень знаний и опыта.
- Следствием этого сотрудничества ожидается образовательный и карьерный рост обучающегося.

Наставничество - это поддержка и вдохновение для молодой личности на пути развития собственного потенциала и собственных навыков, а также выбора и становления тем, кем он хочет быть.

- **Наставник** обеспечивает подопечному провод, делится мудростью, знаниями и поддерживает подопечного способом, который последний способен эффективно воспринять и из которого сможет больше воспользоваться.
- В общем наставничество является сложным и многогранным процессом, в котором наставник может принимать на себя следующие роли: *тренер, доверенное лицо, друг, проводник, слушатель, партнер, вдохновитель, учитель и т.д..*
- В этом двустороннем процессе растет и развивается не только подопечный, но и наставник. Наставничество является ярким примером педагогики сотрудничества, противопоставляется привычной для постсоветских стран образовательной системе, авторитарного подхода к процессу профессионального развития и становления.

Современные наставники – представители трех целевых баз:

- выпускники с их мотивацией помочь школе, в которой они когда-то учились
- педагоги-психологи и организаторы – скорее, как кураторы программы, независимые наблюдатели и помощники
- наконец, сами представители предприятий.

Их интерес должен быть оценен отдельно

Проблема многих региональных предприятий – старение кадров и бизнес-моделей, нехватка свежих идей, отсутствие ресурсов на обучение сотрудников новым “фишкам” – от цифровых решений до эмоционального интеллекта в общении с клиентами, например.

- Наставничество закрывает все эти задачи: хочешь получить подготовленные и лояльные кадры – окажи влияние на процесс их воспитания.

В условиях образовательных реформ нужна другая методика воспитания, а отсюда и признание так называемой "педагогике партнерства",

которая является одним из компонентов наставничества.

- Ее сущность заключается в демократическом и гуманном отношении к подопечному, обеспечении его права на выбор, на собственное достоинство, уважение, право самостоятельно делать жизненный выбор.
- Такой подход является свидетельством того, что **наставничество** имеет основания для того, чтобы восприниматься и использоваться в отечественном образовании.

Понятие наставничества, очень актуально для нового образования, однако все еще остается малоисследованным.

Основные его принципы и ценности присущи новой российской педагогике, служат качественным основанием для развития этой практики в России.

- В сочетании с ценным зарубежным опытом это будет способствовать максимальному использованию прогрессивных идей в реформировании отечественной педагогики.
- Стоит также отметить, что практика наставничества нашла свое место не только в образовательной сфере, но и все чаще используется в сфере человеческих ресурсов и менеджмента, демонстрируя плодотворные результаты, поскольку прежде всего она имеет целью личностное и профессиональное развитие человека, которое может осуществляться в различных условиях в течение всего процесса жизнедеятельности.

Какие проблемы решит наставничество в общеобразовательной организации ?

- Комплексно: от проблем успеваемости до интеграции в школьное сообщество. Наши дети выпадают из общественной системы, особенно подростки, которым нужна сильная привязка, доверие, комфортное самоощущение.
- Наставник-ровесник поможет им и влиться в коллектив, и подтянуть учебу, и найти себя. Это и клуб по интересам, и друг с определенной субординацией, и мотиватор и человек, в чей реальный опыт успеха веришь (в отличие от блогеров на YouTube, которые никак не могут доказать свой успех).

Какие проблемы решит наставничество в общеобразовательной организации ?

- Современный учитель и воспитатель заинтересованы в освоении новых форматов педагогического наставничества, перспективных и потенциально ресурсных для профессионального развития, персонифицированного повышения квалификации в совместной образовательной деятельности, формирования своего имиджа на муниципальном уровне.
- Одновременно происходит обогащение педагогического наставничества в отношении обучающихся общеобразовательных организаций в таких формах, как тьюторство, коллективное взаимодействие старших и младших школьников (содружество, шефство), волонтерство и добровольчество.

*Легко правильно следовать за тем, кто
правильно идет впереди.*

Я. А. Коменский

- Наставничество – это практическое решение, которое может быть введено в любую организацию.
-



Спасибо за внимание !