

АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК КОМПОНЕНТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В КОЛЛЕДЖЕ

**Андрейченко З.М.,
координатор внедрения
целевой модели наставничества
в ГБПОУ «Ставропольский
региональный
многопрофильный колледж»**

Понятие «наставник» было введено официально постановлением Совета министров СССР в 1954 году. Наставники 60-80-х гг., помимо помощи в освоении профессии, проводили систематическую воспитательную работу с молодыми рабочими, прививали им любовь к профессии, чувство коллективизма и товарищества, интерес к повышению образования, учили рационально использовать рабочее и свободное время, дорожить высоким званием рабочего.

В современной России этот вопрос сейчас стал одним из актуальных. 23 декабря 2013 года на совместном заседании Государственного совета и Комиссии при Президенте по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития России в своем выступлении Владимир Путин отметил, что необходимо сформировать широкий набор механизмов сотрудничества бизнеса и образовательных учреждений, «чтобы и будущие специалисты могли получить необходимые навыки непосредственно на предприятиях, и тот, кто уже трудится, мог повысить свою квалификацию, сменить профессию, если нужно – и сферу деятельности»... «Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества».

В настоящее время задача формирования общей методологии наставничества, разработка целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам

среднего профессионального образования поставлена в федеральных проектах «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы». НП «Образование» [1].

В протоколе заседания проектного комитета по НП «Образование» от 07.12. 2018 г. № 3 отмечается, что внедрение с 1 июля 2020 г. апробированной методологии наставничества в системе СПО позволит к концу 2024 года вовлечь в различные формы наставничества не менее 70% обучающихся. Реализованный комплекс мер позволит: обеспечить привлечение в роли наставников обучающихся по образовательным программам СПО работников предприятий и организаций, в т.ч. из реального сектора экономики; обучающимся получить необходимые знания, а также на реальном примере специалистов-практиков сформировать личные и профессиональные компетенции.

На основании распоряжения Минпросвещения России от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» [2] в колледже создается система по внедрению целевой модели наставничества, разработаны локальные акты, регламентирующие деятельность коллектива по внедрению целевой модели, структура управления процессом внедрения, дорожная карта (план) внедрения целевой модели наставничества в колледже, организовано повышение квалификации работников, по данному направлению деятельности.

Предпосылки внедрения системы наставничества в колледже есть и поэтому проектирование системы наставничества в образовательной организации реализуется через Положение о программе наставничества в ГБПОУ СРМК. Мы считаем актуальным внедрение программы наставничества как компонента образовательной деятельности в колледже.

На наш взгляд актуальность программы наставничества не вызывает сомнений. Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри колледжа как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

Внедрение программы наставничества в колледже обеспечит системность и преемственность наставнических отношений. Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач в работе со студентами, одаренными детьми, детьми с ограниченными возможностями здоровья. Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе: проблемы молодого специалиста в новом коллективе, проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания [4].

Программа наставничества способствует решению следующих задач:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- формирование жизненных ориентиров;

- адаптация студентов в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов студентов, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для студентов с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов [5].

Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования в силу следующих выделенных нами ключевых причин.

Первая причина. Наставничество позволит сформировать внутри колледжа сообщество педагогов, студентов и родителей – как новую

плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого. Создание такого сообщества станет возможным благодаря построению новых взаимообогащающих отношений с помощью технологии наставничества.

Вторая причина. Для сообщества колледжа наставничество представляет собой канал обогащения опытом. Наставничество – необходимый шаг на пути к тому, чтобы колледж превратился в центр социума. Прежде всего, мы считаем, что нужно обратить внимание на выпускников: именно они могут стать главными наставниками для обучающихся. В колледже, как центре социума, можно видеть следующие результаты: - растет вовлеченность студентов в жизнь колледжа; - растет интерес к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью. Вследствие этого снижается уровень стресса, апатии; - растет подготовленность студентов к жизни, которая их ждет после окончания обучения; - у студентов и педагогического коллектива развиваются навыки XXI века, студенты преодолевают герметичность образовательного процесса и получают представление о реальном мире, своих перспективах и способах действия; - формируется традиция наставничества. Для студентов, в становлении которых участвовали выпускники и представители колледжа и организаций-партнеров, культура наставничества оказывается новой нормой. Перейдя на следующую образовательную или профессиональную ступень, они сами реализуют себя в роли выпускников-наставников и несут ценности наставничества новым поколениям обучающихся.

Третья причина состоит в том, что технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), а это критически важно в современном мире. Высокая скорость обусловлена тремя факторами: 1) непосредственная передача живого опыта от человека к человеку, 2) доверительные отношения, 3) взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.

Скорость и продуктивность усвоения нового делают наставничество перспективной технологией, способной ответить на вызовы современного мира, затрагивающие образовательную, социальную, психологическую и экономическую сферы. Среди этих вызовов следует выделить: ускорение изменений, нестабильность. В связи с ускоряющимся технологическим и социально-экономическим развитием возникла необходимость не просто передавать знания студенту, но формировать у него способность использовать их и действовать в мире, определяющими чертами которого стали нестабильность, неопределенность, сложность, неоднозначность ситуаций и изменчивость. Именно способность человека реализовать свой потенциал в таких условиях и внести вклад в экономическое, социальное, культурное развитие региона и страны определяет в конечном итоге эффективность системы образования. Для этого нужны технологии, которые позволят раскрывать потенциал каждого, быстро и эффективно обмениваться опытом. В том числе опытом жизненных ситуаций, который крайне сложно воссоздать в колледже по объективным причинам (разнообразный профессиональный опыт, опыт совершения жизненного выбора, опыт социализации ребенка с особенностями развития и т.д.) [3].

Беспрецедентная информационная насыщенность. Насыщенность и одновременно противоречивость информационной, образовательной, социальной среды, где формируется личность, вызывает у неподготовленного объекта информационного воздействия (подростка, молодого специалиста, студента) потребность в человеке, который станет для него «проводником». Учитывая возрастные особенности, родитель не воспринимается подростком как авторитет в области получения информации. Ровесники сами могут испытывать те же проблемы – чувствовать себя дезориентированными и растерянными, испытывать трудности с самоидентификацией, с выбором жизненного пути, становлением своих принципов. Общение подростка с педагогами часто формализовано и ограничено исключительно ролями в рамках образовательного процесса. Участие в жизни колледжа других взрослых

(например, выпускников) в основном носит временный и редкий характер. Именно наставник на основе доверительных отношений способен помочь подростку сориентироваться в насыщенной и противоречивой информационной и социальной среде, выставить приоритеты, регулировать «входящую информацию», очертить контур своей личности и интересов, управлять временем. Колоссальное количество социальных связей. Постоянная включенность в поле социальных взаимодействий, прежде всего в социальных сетях, высокая частота и интенсивность общения – все эти относительно новые для человека состояния могут привести формирующуюся личность к социальной дезадаптации, замкнутости и отчуждению, к проблемам с выстраиванием продуктивной коммуникации.

Параллельно с этими тенденциями наблюдается тренд на снижение интенсивности неформального общения, прежде всего с более зрелыми людьми, нарушается связь поколений. В образовательных организациях, где во многом и формируется личность человека, общение со взрослыми часто строго ограничено учебными ролями и субординацией. При этом неформальное общение с более зрелой личностью — это фактор формирования самостоятельности, самоопределения, развития коммуникационных навыков подростка. В таких условиях наставничество является перспективной и доступной технологией, позволяющей создать открытое сообщество, обогатить его и наладить неформальное общение подростка со взрослым на основе доверия и взаимообогащения. Способность ответить на данные глобальные вызовы при формировании личности делает технологию наставничества незаменимой в современной системе образования, позволяет повысить подготовленность нового поколения к самостоятельной взрослой жизни, реализовать свой потенциал и внести вклад в развитие страны.

Примечания

1. Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г.: принят Государственной Думой 21 декабря 2012 года; Одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 года. N 273ФЗ

2. Распоряжение Минпросвещения России от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://rulaws.ru/acts/Rasporyazhenie-Minprosvescheniya-Rossii-ot-25.12.2019-N-R-145/>

3. Закаблущая, Е. Молодой специалист и наставник [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html>

4. Лапшова, А. В., Сундеева, М. О., Татаренко, М. А. Адаптация педагогов в системе профессионально-педагогического образования / А. В. Лапшова, М. О. Сундеева, М. А. Татаренко // Проблемы современного педагогического образования. - 2017. - №57. - С. 195-201.

5. Чиркунова, М. В. Создание системы наставничества как элемента системы развития персонала в образовательной организации [Электронный ресурс]. - Режим доступа: www.mkarm.ru.