

Выступление на семинаре- практикуме на МО (21.03.2019 год)

«Наставничество в образовании в современных условиях»

Подготовила: мастер производственного обучения 1 КК (181 группы, профессия «Хозяйка(ин) усадьбы») **Родионова Г.А.**,

Президент Российской Федерации В. В. Путин считает, что «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».

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

Поставленные цели воплощаются 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, что к 2024 году не менее 70% педагогических работников общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

Как сказал Уильям Глассер американский психолог - педагог «успех должен быть доступен каждому ребёнку. Если ребёнку удастся добиться успеха в школе, то у него есть шансы на успех в жизни».

Что такое успех с психологической точки зрения?

- сопереживание 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.

Если посмотреть с педагогической точки зрения: такое целенаправленное, организованное сочетание условий, при которых создается возможность достичь значительных результатов в профессиональной деятельности, как отдельно взятой личности, так и коллектива в целом. Задача мастера п.о. состоит в том, чтобы дать каждому обучающемуся возможность пережить радость достижения, осознать свои возможности, поверить в 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.

Под наставничеством понимается поддержка молодого человека (обучающегося, 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.

Что такое наставничество? 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.

Кто такой 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).

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

Помогать молодому специалисту стать хорошим мастером – это честь для наставника, его прямая обязанность - 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!

Какие проблемы решает 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 педагога 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 обучающимся, 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 обучающихся.
- Скрытое - когда наставник воздействует на обучающегося незаметно для второго;
- Открытое - двустороннее взаимодействие наставника и воспитуемого;
- Индивидуальное - когда все силы направлены на воспитание одного обучающегося.

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

Какие проблемы решает наставничество в профессиональной общеобразовательной организации?

Комплексно: от проблем успеваемости до интеграции в школьное (групповое) 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).

Наставничество – это практическое решение, которое может быть введено в любую организацию. И заканчивая свое выступление, хочу сказать замечательными словами Я.А. Коменского о наставнике «Легко правильно следовать за тем, кто правильно идет впереди».

Спасибо за внимание!

Методы производственного обучения можно разделить на несколько групп.

1. Наблюдение. Новичка ставят к сотруднику, который выполняет работу. Новичок несколько смен наблюдает, потом пытается повторить.
2. С привлечением мастеров производственного обучения. Теоретическая подготовка в учебной лаборатории в составе группы. Затем выход на производство и «проба сил» под наблюдением мастера производственного обучения.
3. Наставничество. Обучение 1 на 1. Новичка прикрепляют к опытному сотруднику, который показывает и рассказывает.

Критерии отбора успешного наставника:

1. Опыт и знания. К сожалению, только большого опыта и хороших знаний недостаточно. Учитывайте, что речь идет о разных навыках. Правильно выполнять работу и учить этому – это две большие разницы.
2. Личностные качества. При выборе наставников смотрите на такие качества, как терпение, настойчивость, готовность взять на себя ответственность за успех или неудачу, уверенность в себе, ответственность, внимание к людям.
3. Умение наблюдать и анализировать. Наставник должен уметь выделять ключевые моменты в работе. Наблюдать за работой ученика и выявлять проблемы, причины того, почему ученик не справляется с задачей. Анализировать конечный результат, оценивать эффективность метода и делать выводы на будущее.
4. Навыки эффективной коммуникации. Умение выражать мысль четко и лаконично. Некоторые люди любят поговорить на отвлеченные темы. Это сбивает с толку ученика, который пытается сосредоточиться на выполняемой задаче. Другая сторона коммуникации – умение слушать и правильно понимать вопросы.

5. Авторитет в коллективе.

6. Контроль и обратная связь.

Плюсы наставничества:

1. Передача знаний от практикующего специалиста, который рассказывает и показывает тонкости и нюансы работы.
2. Возможность вживую наблюдать, как ведется техпроцесс.
3. Быстрая обратная связь: если непонятно, можно задать вопрос и получить объяснение.
4. Хорошо работает в формате 1 на 1.

Минусы:

1. Наставник объясняет с высоты своего опыта, не всегда при этом учитывает опыт ученика.
2. Некоторые вещи не объясняет, считая само собой разумеющимися и понятными.
3. Учит только тому, что хорошо знает сам или считает нужным объяснять.