

Концепция развития наставничества в Российской Федерации

Подготовила Благодар А.В.,
старший педагог дополнительного образования

1 слайд:

Наставничество - универсальный механизм обеспечения личностно-профессиональной социализации индивида, социально-педагогическая технология организации и сопровождения его личностного, профессионального развития, мотивации, роста, мастерства, формирования духовно-нравственных и гражданско-патриотических качеств.

Система наставничества пока не сложилась.

- Отсутствует координация между различными элементами наставничества, в том числе в системе непрерывного образования.
- Имеются проблемы дефицита квалифицированных кадров, готовых вести целевую подготовку наставников.
- Не разработаны теоретико-методологические основы наставнической деятельности с учетом современных экономических, геополитических и социально-культурных условий.
- Недостаточно изучены позитивные мировые практики наставничества.
- Требуется обоснование теории и практики наставничества с позиций педагогики, психологии, социальной педагогики, педагогического менеджмента, координация теории и имеющейся практики наставничества.

Все это повышает актуальность разработки и внедрения концептуальных идей развития наставничества на основе исторического анализа, инновационных педагогических подходов, современных методологических принципов, социокультурных реалий и прогнозирования.

Назначение данной концепции - представить стратегию развития наставничества в различных социокультурных и профессиональных сферах российского общества. В представленной концепции наставничество рассматривается как форма воспроизводства человеческого капитала, непрерывного образования, специфический вид социально-педагогической деятельности.

Наставничество - древнейший способ передачи опыта, возникший до появления образовательных систем. Оно не является в чистом виде "обучением" или "воспитанием". Это - в действительности сложный симбиоз личного влияния зрелого носителя опыта и духовно-нравственных качеств на личностно и профессионально развивающегося человека, в том числе через различные формы их совместной деятельности. В отличие от традиционного профессионального обучения наставничество - всегда внутренне мотивированная форма взаимодействия, посредничества, сотрудничества как со стороны наставника, так и со стороны его подопечного: они оба нуждаются друг в друге, оба реализуют себя благодаря этому взаимодействию. Даже если наставник является формально назначенным куратором, его эффективность во многом зависит от того, в какой мере ему удастся сделать отношения со своим подопечным неформальными, межличностными, стать для него значимой личностью. Если традиционно учитель доносит до ученика некий материал учебного предмета, как правило, изложенного в учебнике, то в случае наставничества таким "предметом и учебником" является сам наставник, его личность и его собственный личностно-профессиональный опыт. При отсутствии такового функция наставника не выполнима.

2 Слайд: Мировой опыт наставничества

Мировой опыт наставничества насчитывает не одно тысячелетие. Значительный вклад в развитие наставнической деятельности внесли российские ученые и педагоги, ученые-отраслевые. Важный

шаг в этом направлении был сделан великим русским педагогом К.Д. Ушинским, обнаружившим прямую зависимость скорости адаптации человека в новом для него деле от знаний, профессионализма и педагогического мастерства наставника. К.Д. Ушинский сформулировал и основную задачу и результат наставнической деятельности - развитие самостоятельности входящего в жизнь человека, его способности действовать без помощи извне. Данный тезис явился основой дальнейшего развития наставничества и в дореволюционной России, и в Советском Союзе. Наставниками - становились авторитетные и заслуженные представители своих профессий. Особенно были востребованы наставники из "потомственных рабочих", прошедшие испытания классовой борьбой.

В период индустриализации, с вливанием в ряды рабочих большого числа крестьян, необходимость в наставниках усилилась. Именно тогда зародились такие формы обмена опытом наставников как слеты, сборы и организованное взаимное обучение. Вследствие этого возрастает социальный статус наставника: утверждается нагрудный знак "Наставник молодежи" (1934 г.).

В военные 1941 - 1945-е годы многие наставники были задействованы на фронте, а рабочие места в цехах заняли женщины и подростки, особенно нуждавшиеся в помощи, в моральной и физической поддержке. В условиях вынужденной необходимости утверждались формы группового и коллективного наставничества, когда наставники закреплялись за отдельными бригадами и даже целыми цехами.

Групповое и коллективное наставничество применялось и в послевоенные годы, когда именитые труженики брали шефство над коллективами фабрично-заводских училищ (позже - профтехучилища). В этот период активизируются организационные формы наставничества по воспитанию и профессиональному становлению молодых рабочих на производстве, развиваются формы повышения квалификации наставников. Курсовое обучение являлось основой разновозрастного повышения квалификации молодых рабочих.

Основы наставничества как всенародного движения в СССР были закреплены в 1970 - 1980-е годы в различных постановлениях. В качестве ведущих форм наставничества выступают: групповое обучение, ученическая бригадная форма, воспитание в бригадах квалифицированных рабочих, создание комсомольско-молодежных бригад и др.

В условиях рыночной экономики конца XX - начала XXI веков интерес к наставничеству не угас, многие российские корпорации активно развивали и развивают его на своих предприятиях, воспринимая наставническую деятельность как инструмент повышения конкурентоспособности и качества продукции (услуг), утверждая корпоративную культуру как особый специфический уклад, позитивно влияющего на отношение работников к своему рабочему месту и к труду в целом.

В 2018г. вышел Указ Президента Российской Федерации N 94 "Об учреждении знака отличия "За наставничество". Данный знак присваивается специалистам из числа высококвалифицированных работников.

В наше время наставничество реализуется во всех сферах деятельности людей и в различных формах.

3 Слайд: Общее в практиках концепции наставничества

Механизм осуществления наставничества зависит и от специфики профессиональной области. Деятельность наставников в различных сферах деятельности будет различаться. Однако несомненно и другое - у наставнических практик наряду с вариативными должны быть общие инвариантные характеристики, позволяющие выделить этот вид социально-образовательной деятельности из других моделей неформального образования.

- ценностями (приоритет развития личности, учение и социальная активность для личностно и социально значимой самореализации);
- мотивами (ценностно-смысловая мотивированность наставника к выполняемой деятельности);

- нормами (наставник принимает ответственность за подопечного и результаты его социально значимой деятельности);
- целями (направленность наставнической деятельности на освоение наставляемыми духовно-нравственных основ и ценностей, ключевых навыков и профессиональных компетенций);
- условиями результативной деятельности (наставник создает условия, взаимное партнерство и взаимодействие);
- методами (беседа, консультирование, диалог, проектный метод, создание проблемных ситуаций, интерактивные методы и др.);
- принципами (уважение к личности подопечного; уважение к труду; позитивные отношения в коллективе; самостоятельность и умение сделать правильный выбор; этичность и формирование традиционных ценностей; - создание ситуации успеха). (традиционные дополняются инновационными);
- рефлексией (смещение акцента на самоконтроль и самооценку участников субъект-субъектного взаимодействия).

4 Слайд: Условия результативности наставнической деятельности

Условиями результативности наставнической деятельности можно считать:

- наличие опыта наставника в преодолении дефицитов, имеющихся у наставляемого (группы наставляемых);
- достаточный уровень духовной и нравственной зрелости социокультурной среды или корпоративной культуры, (наличие атмосферы сотрудничества в коллективе, в котором осуществляется наставническая деятельность);
- стимулирование деятельности наставника (дополнительная оплата; уменьшение объема основной нагрузки; различные формы нематериального стимулирования);
- наличие у наставника специального образования или подготовки

5 Слайд: Показатели результативности деятельности

Наставник должен понимать не только суть, социальную миссию и конкретные задачи своей деятельности, но и показатели успешности ее хода и результатов.

Таковыми показателями результативности деятельности могут быть:

- способность наставляемого самостоятельно осуществлять деятельность, в рамках которой осуществлялось наставничество, иными словами, готовность наставляемого с определенного момента обходиться без наставника.
- собственные высокие результаты деятельности, демонстрируемые наставляемым;
- устойчивая внутренняя мотивация наставляемого к освоению им деятельности;
- качество отношений наставляемого с другими представителями группы, в которую он включен в процессе деятельности (принятие, поддержка наставляемого группой, его групповой статус, наличие или отсутствие конфликтов).

6 Слайд: Возможные риски реализации Концепции

В качестве наиболее вероятных рисков реализации Концепции следует выделить:

- 1) тенденцию "административного упрощения" и "ускорения" процессов, внедряемых "сверху вниз": риск механического "введения" наставничества, во многих случаях - имитации его наличия вместо планомерных и систематических усилий по созданию условий, обеспечивающих востребованность наставничества как определенной социальной культуры.
- 2) введение функций наставничества в **обязанности** педагогов образовательных организаций разных уровней образования в качестве дополнительной трудовой функции, обязательной для выполнения, без дополнительной оплаты труда и с поверхностной, формальной подготовкой на краткосрочных курсах;

- 3) Опасность "наставникоцентрированности" процесса, когда все внимание сосредоточено на фигуре и деятельности самого наставника, а наставляемые оказываются нужны лишь в качестве вспомогательного средства для введения наставничества.

7 слайд: Приоритетные направления развития наставничества

Перспективы развития наставничества связаны с качественными изменениями в самой профессиональной деятельности и в организации процесса овладения ею, что обусловлено, в первую очередь, возрастанием роли цифровых технологий как универсального базиса современного производства, востребованностью творческого потенциала современного работника, его готовности к сетевым и командным формам деятельности, к профессиональной мобильности, к овладению непрерывно обновляющимися технологиями.

В связи с этим приоритетными направлениями развития наставничества становятся:

1. Принятие личности наставляемого...
 - ✓ Повышать уровень владения современными производственными технологиями и психолого-педагогической компетентности наставников;
 - ✓ Расширять осведомленность наставников о социально-психологических особенностях, культурных ценностях современного поколения;
 - ✓ Работать над развитием гражданской позиции и включенностью в жизнь российского государства;
2. Наставник, как пример личностно-профессионального успеха.
 - ✓ Создать условия для развития творческого потенциала, непрерывного повышения уровня профессионализма, коммуникативной компетентности наставников;
 - ✓ Использовать современные информационные средства при демонстрации образцов и «секретов» профессионального мастерства наставников;
 - ✓ Предоставлять возможность карьерного роста и стимулировать желание достижений в профессиональной деятельности наставника;
3. Практика отбора и подготовки наставников.
 - ✓ Отбирать и готовить наставников, которые будут обладать такими качествами, как: умение создавать комфортную и дружелюбную атмосферу, открытость, доступность; желание делиться своим опытом, планировать совместную работу и оказывать поддержку в процессе реализации потребностей и способностей наставляемого.

Важно продолжить традиции отечественного наставничества, которое на протяжении многих лет обеспечивало своевременное и качественное введение в реальную профессиональную деятельность квалифицированных кадров в различных профессиональных областях, плановый и последовательный рост их мастерства, сокращение сроков освоения новой техники и технологий, повышение эффективности производства и результативности гуманитарных сфер деятельности - науки, образования, спорта, художественно-творческих областей.

8 Слайд :

В современных условиях развития Российской Федерации наставничество становится важнейшим ресурсом повышения гражданственности, трудовой сознательности, желания работников всех профессиональных областей служить своим трудом укреплению могущества и прогрессу нашей Родины.