

НАСТАВНИК В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ – ЗНАЧИМОСТЬ РОЛИ И УСЛОВИЯ УСПЕХА

Аннотация: Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей.

Ключевые слова: наставничество, опыт, компетенции, саморазвитие, образовательный процесс, наставляемый, модель взаимодействия.

Создание условий для развития наставничества – одна из задач, поставленных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2030 года» На сегодняшний день тема наставничества достаточно актуальна, она проходит красной нитью во многих федеральных проектах национального проекта «Образование».

Наставничество – это процесс передачи знаний, опыта и поддержки от более опытного специалиста к менее опытному для развития профессиональных и личных качеств последнего. Наставник помогает своему подопечному адаптироваться в новой среде, справляться с трудностями, достигать целей и расти профессионально.

Основные задачи наставничества:

1. *Передача знаний:* Наставники делятся своим опытом, рассказывают о лучших практиках и помогают избежать ошибок.
2. *Развитие навыков:* Наставник помогает развивать у подопечного необходимые профессиональные навыки через практические задания и обратную связь.
3. *Поддержка и мотивация:* Наставник поддерживает своего подопечного эмоционально, вдохновляет на достижение новых высот и помогает преодолевать трудности. Наставник может выступать в роли помощника, помогая подопечному ставить цели и находить пути их достижения, а также делиться своими взглядами на развитие карьеры.
4. *Обратная связь:* Регулярная оценка работы подопечного позволяет ему видеть свои сильные стороны и зоны роста [2,52].

Эффективность наставничества зависит от нескольких факторов:

- **Готовность обеих сторон:** Важно, чтобы и наставник, и подопечный были заинтересованы в процессе и готовы вкладывать усилия.
- **Доверие и открытость:** Между наставником и подопечным должны установиться доверительные отношения, чтобы они могли открыто обсуждать проблемы и успехи.
- **Четкость целей:** Необходимо четко определить цели наставничества, чтобы обе стороны понимали, к чему стремятся.
- **Регулярные встречи:** Для успешного наставничества важно регулярно встречаться и обсуждать прогресс.

Наставничество играет важную роль в профессиональном развитии многих людей и способствует созданию здоровой рабочей атмосферы в коллективе. Наставничество позволяет создать баланс интересов всех участников образовательного процесса, в целях обеспечения подготовки высококвалифицированных кадров. Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач обучающихся, преподавателей, мастеров производственного обучения, классных руководителей, работодателей [1,114].

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 программ наставничества в образовательные организации обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.



НАСТАВНИЧЕСТВО

Целевая модель наставничества –
Министерство просвещения РФ
Региональный центр по наставничеству –
ЦРО Завьяловского края

Куратор в ЧПТК –
Юмашева Виктория Павловна
«Преподаватель-преподаватель» –
Фокина Надежда Анатольевна (рук. ШНП)
«Студент-студент» –
Зозотарова Надежда Игоревна,
Скрятина Лариса Владимировна

Наставники из числа преподавателей

в 2024 г., учред:
Баранова О.В., Краев А.Н., Подборнов Д.А., Смолина Г.Ю.,
Тарасенко Н.С., Фадеева Т.Н., Гудкова С.А., Калининко В.А.,
Геберт Н.В., Чубаров А.А.



ГПОУ «Читинский политехнический колледж» - (далее ГПОУ «ЧПТК») реализовывается две модели наставничества: «Преподаватель-преподаватель» и «Студент-студент» (рис.1)

рис.1 Модель наставничества ГПОУ «ЧПТК»

1. Модель «Преподаватель-преподаватель»

Модель наставничества «Преподаватель-преподаватель» или «Школа Начинающего Преподавателя» представляет собой систему поддержки и профессионального развития начинающих педагогов внутри ГПОУ «Читинский политехнический колледж». Это форма взаимодействия между опытными и менее опытными педагогами, направленная на передачу знаний, умений и опыта, а также на повышение квалификации и эффективности работы начинающих преподавателей (рис.2).



ШКОЛА НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА



У всех народов много есть
Особенностей и отличий,
Но гордость нации и честь
В словах «Наставник» и «Учитель»!



Проведено 15 занятий
24 мая 2024 г.
заключительное мероприятие ШНП –
конкурс «Педагогический дебют-2024»

1 место: Ворон Валерий Иванович
2 место: Павлов Николай Викторович
3 место: Токина Виктория Валерьевна

Основные направления модели:

1. Передача опыта. Опытный педагог делится своими знаниями и методиками преподавания с начинающим коллегой.
2. Поддержка и адаптация. Новичку оказывается помощь в преодолении трудностей первых лет работы, включая организационные вопросы, работу с

обучающимися и родителями.

рис.2 Школа начинающего педагога

3. Повышение квалификации. Начинающие педагоги получают возможность развивать свои профессиональные навыки под руководством опытных наставников.

4. Создание благоприятной атмосферы. Модель способствует укреплению корпоративной культуры и созданию дружественной рабочей среды, где каждый чувствует себя частью команды.

Преимущества модели:

- Быстрая адаптация новичков: благодаря поддержке опытных коллег молодые преподаватели быстрее осваиваются в новой роли и становятся эффективными профессионалами.
- Улучшение качества образования: передача лучших педагогических практик способствует повышению уровня преподавания в целом.
- Развитие профессиональной культуры: наставничество способствует формированию позитивного отношения к работе и профессиональному росту.

- Укрепление коллектива: создаются условия для взаимопомощи и сотрудничества между коллегами.

2. Модель «Студент-студент»

Модель наставничества «Студент-студент» в ГПОУ «Читинский политехнический колледж» — это система взаимной помощи и поддержки среди обучающихся. Модель наставничества «студент-студент» работает в колледже на протяжении многих лет. За студенческими группами 1 курса закрепляются наставники из числа активных студентов-старшекурсников и в течение всего учебного года сопровождают первокурсников, помогая им адаптироваться к условиям обучения в колледже (рис.3).

Основные направления модели:

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – студент» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника:

- 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.



Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество.

рис.3 Тренинг наставников

Преимущества модели:

Для наставляемого:

- Быстрая адаптация к новому окружению.
- Улучшение академической успеваемости.
- Получение ценной информации о учебном процессе и возможностях вуза.
- Социальная поддержка и расширение круга знакомств.

Для наставника:

- Развитие лидерских качеств и навыков коммуникации.
- Повышение самооценки и уверенности в своих силах.
- Возможность улучшить собственные знания и умения через объяснение материала другим людям.
- Дополнительные баллы или бонусы от учебного заведения (например, зачеты, стипендии).

Литература

1. Акимова О.Б., Кушнир Г.В. «Наставничество в образовании: теория и практика». – Москва: Академия, 2018. – 256 с.
2. Балашов Ю.К. «Наставничество: искусство передачи опыта». – Санкт-Петербург: Питер, 2023. – 320 с.
3. Горбунова Н.С. «Психология наставничества: принципы и методы». – Москва: Инфра-М, 2023. – 272 с.