Индивидуальное совершенствование обучающихся на примере наставничества

Курлыкина Елена Владимировна,

Мастер производственного обучения

ГБПОУ ВО «Воронежский техникум моды и дизайна»,

г. Воронеж

Корни понятия наставничества появились в далеком прошлом, начало было положено еще в первобытном обществе. В отечественную педагогику и практику движение наставничество пришло в конце 60-х - начале 80-х годов прошлого столетия и стало одним из значимых направлений в политике государства.

В динамично развивающемся мире наставничество в системе образования получает еще большее развитие. Как можно стать хорошим наставником для обучающегося? В России Федеральный проект «Современная школа» показывает, что до окончания 2024 года не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций обязательным образом будут сопричастны в разного рода форм наставничества. [3]

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник может стать для наставляемого человеком, который сможет оказать комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации

Задача образования состоит в подготовке высококвалифицированных рабочих и специалистов, которые будут развивать производство, двигать науку вперед, отдавать свои знания и умения подрастающему поколению. Как побудить и мотивировать студента к качественному прохождению всего учебного процесса? Помочь ему адаптироваться в непростой системе образования и «привести к действию» личностный рост и самостановление?

Психолого-педагогическая основа наставничества рассматривается как четыре пары взаимодействующих между собой процессов, в каждой паре первый процесс является главным, второй — второстепенным. Фундаментальная деятельность наставника — основная форма профессиональной деятельности, которую наставник охватывает в качестве профессионала, обладающего соответствующим опытом и призванием заинтересовать сопровождаемого. Характерным признаком является образовательная, профессиональная, развивающая, творческая и коммуникативная деятельность. Но во всех случаях наставничество — это второй вид деятельности для самого наставника, который не возможно рассматривать как производную от его фундаментальной деятельности. В наиболее доступной форме это оставляет отпечаток в работе наставника на производстве: его главная трудовая функция — участие в определенном производственном процессе в качестве рабочего или специалиста; дополнительная трудовая функция — наставничество, т. е. поддержка рабочих или специалистов без опыта работы, включенных в тот же производственный процесс. [2]

В системе наставничества применяют следующие формы:

1). Индивидуальная - предусматривает персональное отслеживание наставником обучающегося, учитывая индивидуальные образовательные дефициты и другие индивидуальные особенности.

2). Групповая - сопровождение наставником (или командой наставников) целой группы обучающихся, которые обладают общим или схожим образовательным дефицитом.

3). Коллективная – координация работы наставничества с коллективом или большой группой обучающихся, имеющих различные типы образовательных дефицитов.

4). Система Онлайн – с применением интернет технологий, обеспечение поддержки обучающимся, пребывающих в удаленном доступе.

К числу применения основных форм наставничества в ГБПОУ ВО «ВТМД» можно отнести следующие:

1. Наглядный пример наставничества в организации и проведении Регионального конкурса профессионального мастерства Молодые профессионалы. Данное движение направлено прежде всего на мотивацию обучающихся, передачу профессионального опыта, укрепление веры в своих профессиональных достижений и возможностей. В конце каждого этапа соревнований отслеживается как готовился конкурсант, какая работа была проведена наставником. Для подготовки к конкурсу используют современные технологии в индустрии красоты, применяют навыки и умения, которые обучающиеся могут реально использовать в работе. Раскрыть талант возможно только при условии индивидуальной работы, для достижения результатов, как раз и необходим наставник.

2. К числу форм наставничества реализуют проект ранней профессиональной ориентации «Билет в будущее». В рамках этого проекта была разработана программа проведения профессиональных проб по компетенции «Парикмахерское искусство». Участниками проекта являются школьники образовательных организаций 6-11 класса. Особая важность проекта заключается в решении сложных задач профориентации, помочь подростку сделать свой выбор в профессиональной деятельности.

3. Широкое применение формы наставничества получила профильная проектная смена в Репном «Одаренные дети, Молодые профессионалы». На протяжении двух недель обучающиеся школ выполняли работу по двум трекам. Изначально познавали свои внутренние ресурсы, пытались развивать свои личностные навыки. Далее в представленном формате профессиональных проб знакомились с выбранной компетенцией, для утверждения в профиле обучения.

Основная цель профильной смены:

- сформировать у обучающихся познания о мире профессий

- получить первичные практические навыки и умения, которые помогут в дальнейшем оказать влияние на профессиональное самоопределение и профильную подготовку

- посредством проведения мини-чемпионата профессионального мастерства популяризовать движение Молодые профессионалы.

- провести комплекс мер для составления рекомендаций построения индивидуального образовательного маршрута.

Участники смены в каждом направлении выбранной компетенции знакомятся с теоретическим материалом и выполняют задания кейсы, получают возможность познакомиться с представителями профессиональных организаций и современными исследованиями широких отраслей экономики, а так же приобрести навыки работы с профессиональным оборудованием и технологиями.

4. Участие в Региональном этапе Чемпионата Абилимпикс - олимпиада по профессиональному мастерству инвалидов различных категорий. Движение «Абилимпикс» эффективно меняет отношение общества к трудоустройству людей с инвалидностью, мотивирует государство создавать все необходимые условия для получения доступного образования любого уровня, а также мотивирует самих инвалидов к получению специальности и хорошей работы. Движение «Абилимпикс» помогает очень многим студентам-инвалидам найти свое место в жизни, что является долговременным и профессионально выверенным процессом, поскольку социализация и адаптация у молодых людей с ограниченными возможностями протекает, как известно, медленнее и сложнее. Одну из главных ролей в формировании личности играет осуществление трудовой деятельности. Это обусловлено как творческим характером труда, так и способностью его субъектов участвовать в формировании новой социальной реальности.

Важно отметить, что сам процесс наставничества неосуществим без обратной связи. Наставничество — это непрерывный процесс, и хороший наставник выполняет обратную связь когда она не обходима. Постоянная обратная связь наставника не препятствует обучающимся для четкого и объективного оценивания результата своей работы, а при необходимости — вовремя оценить и исправить ошибки. [2]

Одним из значимых навыков наставника это уметь предоставить эффективную обратную связь и представить картину действия обучаемого в конкретных условиях.

Обратная связь наставника должна сочетать в себе комплекс положительных моментов и «точек роста», обучаемый должен почувствовать и понять, что она помогает ему учиться. Соблюдение баланса заключается, в воодушевлении обучаемого на профессиональный и личностный рост. [4]

Таким образом, наставничество – это длительный, трудоемкий и психологически сложный учебно-воспитательный процесс, который способствует успешной адаптации обучающихся, качественному освоению учебной программы, формированию личности будущего специалиста, профессионала, требующий огромной выдержки, опыта и главное желания заниматься данным видом учебно-воспитательной деятельности.

И так, можно сделать вывод, что наставнику при передачи опыта и умения важно учитывать особые черты молодежи: стремиться к активной деятельности, желанием проявить себя, нетерпимость к своим недостаткам и тяги ко всему новому.

Система взаимодействия наставнических форм позволит сформировать в России широкое педагогическое - профессиональное движение, включающее в единое сообщество представителей разных социальных групп, институтов и поколений, усилия которых будут направлены на развитие образовательных и экономических систем России в целом и будущего поколения детей и молодежи в частности. [5]

Список использованных источников

1. Бутенко В.С., Бутенко О.С. Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации // Гуманитарные и социальные науки. Серия «Психология». 2012.

2. Воробьева Е.В., Разуменко В.А., Семенова Н.К. Сравнительный анализ коучинга и наставничества персонала организации, их характеристики // Молодой ученый. 2016.

3. Колечеико А.К. Энциклопедия педагогических технологий. СПб.: КАРО, 2002.

4. Льюис Г. Менеджер-наставник. – М.: изд-во Баланс-клуб, 2002.

5. Эсаулова, И. А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала / И. А. Эсаулова, 2012.