

## **«Наставничество раньше и сейчас»**

Сведения об авторе: Халиуллина Алла Константиновна,  
педагог дополнительного образования  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Центр внешкольной работы  
Зеленодольского муниципального района  
Республики Татарстан»

Наставничество - способ передачи знаний, умений, навыков молодому человеку от более опытного и знающего, предоставление молодым людям помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации и взрослении. Это древнейшая форма обучения старшими младших прикладным знаниям, необходимому поведению, инструментальным навыкам, формирования у них жизненных ценностей и позитивных установок. Это взаимодействие осуществляется в неформальном общении и не связано с официальными отношениями. При этом оно позволяет достичь максимально эффективных результатов воздействия на развивающуюся личность, помогает молодым людям определиться в жизни и реализовать свой потенциал.

Подросток на этапе взросления особенно нуждается в позитивном примере и ответственном влиянии. В его жизни, конечно, есть значимые люди: родители, учителя, тренеры. Они воспитывают его, являются его защитниками, советчиками и просто друзьями.

Роль же наставника гораздо шире. Она объединяет все эти функции, чтобы помочь подростку поддержать его в поиске личных жизненных целей и способов их достижения. Первейшей характеристикой наставника должно быть совмещение в одном лице ролей родителя и сверстника, он должен быть своего рода переходной фигурой в развитии личности. Наставничество в своем лучшем проявлении связано с компетентностью, опытом и четким определением ролей. Наставником может стать человек старше 18 лет, у которого есть желание помогать другим; открытый и искренний, обладающий терпением и желанием слушать, с опытом в любой сфере человеческой деятельности, умеющий планировать время и ставить жизненные цели, легко обучаемый и способный научить другого, а также любящий детей.[1]

Наставничество в СССР появилось с востребованностью использования опыта старшего поколения, передачей профессионального мастерства.

Факторы, которые вызвали массовый характер движения наставничества в период 1970 – 1985 гг.:

- возросшая численность работающей молодежи на предприятиях;
- научно-техническое развитие (НТР);

- изменения взаимоотношений между людьми в процессе трудовой деятельности в условиях НТР;
- актуализация педагогических функций трудового коллектива (задачи на идеологическое, нравственное воспитание).

Снижение интереса к наставничеству вызвано:

- технологизацией производства;
- конкуренцией на производстве;
- ориентацией на формальные показатели;
- потерей организациями устоявшихся корпоративных ценностей и задачи их передавать;
- потерей государством значимости задачи воспитания подрастающего поколения;
- массовым характером обучения.

Особенности наставничества в современности:

- нет идеологической надстройки;
- не обязательно наставничество от старшего к младшему, а от более опытного по отношению к неопытному;
- развивается в разных сферах, а не только на производстве.

Наставничество постоянно востребовано в тех сферах, в которых:

- научно-технический прогресс значительно опережает процесс обновления профессиональных знаний и навыков (IT, производство), несоответствие квалификации персонала потребностям компаний отрицательно сказывается на результатах деятельности всей организации;
- практический опыт и высокое мастерство играют исключительную роль в осуществлении профессиональных обязанностей;
- высокая степень риска;
- периодически обновляются технологические процедуры и оборудование;
- характерна текучесть персонала и, следовательно, потребность в массовой и оперативной подготовке квалифицированного персонала.

**Наставническое сопровождение** помогает таланту найти свои миссию, цели и ценности в профессиональной сфере. Поддерживает молодого человека в личностном и профессиональном саморазвитии.

Международные и российские исследования показывают, что процесс наставничества будет эффективным, если он концептуально и методологически проработан и представляет собой целостную систему деятельности с четко определенной целью, логической структурой (объект, субъект, формы, средства, методы, результат) и временем, необходимым для ее осуществления.

**Целью** наставнической деятельности в системе образования выступает непосредственное воздействие на формирующуюся личность, направленное на ее образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию путем передачи опыта от наставника к наставляемому;

**Объектом** наставничества является сам процесс передачи опыта, а **субъектами** - наставники, представители структур, которые организуют наставническую деятельность, и контролирующих организаций, сами наставляемые

Наставничество является проверенной стратегией, доказавшей свою способность помочь молодым людям реализовать их потенциал при любых обстоятельствах. За счет опыта других людей оно способно наиболее полно решать задачи образования и воспитания подрастающего поколения, его социализации и поддержки.

Выделяют **пять основных типов наставничества**:

*Традиционное личное наставничество.* Личное наставничество подразумевает наставничество одного молодого человека одним взрослым. Наставляемые должны изначально знать, на какую продолжительность отношений они могут рассчитывать, чтобы избежать завышенных ожиданий.

*Групповое наставничество.* Групповое наставничество подразумевает работу одного наставника с группой, состоящей максимум из четырех человек. Наставник берет на себя роль лидера и обязательство регулярно проводить встречи с наставляемыми на протяжении длительного периода времени.

*Командное наставничество.* В рамках командного наставничества несколько взрослых работают с небольшими группами молодых людей (в

соотношении взрослых к молодежи не больше, чем один к четырем).

*Наставничество ровесниками.* Наставничество ровесниками предоставляет молодым людям возможность развивать наставнические отношения со сверстниками или младшими по возрасту подростками. Например, ученик средней школы может быть наставником для ученика начальной школы в изучении школьных предметов или в организации досуговой деятельности. Такие молодые наставники служат образцом для подражания. Они требуют постоянной поддержки и тщательного наблюдения.

*Интернет-наставничество* (также известное как «онлайн наставничество»). Оно подразумевает отношения взрослого с одним молодым человеком, которые общаются через Интернет по крайней мере один раз в неделю от шести месяцев до года. При этом могут быть организованы две-три личные встречи, одна из которых является стартовой. Такое общение позволяет осуществлять взаимодействие наставников с наставляемым по конкретным практическим проблемам, создать базу знаний по актуальным вопросам. Этот тип наставничества предоставляет участникам больше времени на обдумывание вопросов и подготовку ответов и позволяет участвовать в обсуждении большему числу заинтересованных лиц, а потому располагает к более серьезным обсуждениям в сравнении с личной консультацией.

Таким образом, отбор наставников сводится в первую очередь к необходимости убедиться, что кандидат имеет мотивацию и обладает необходимыми качествами, важными для наставнической деятельности.

### Список литературы

1. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.:Рыбаков Фонд, 2016. — 153 с.