

Роль наставничества в современном образовании

Баскова Е.В. -преподаватель
ОГБПОУ «Галичский аграрно-технологический колледж Костромской области»,

Сегодня в век инноваций в современном образовании мы все чаще возвращаемся к мысли о необходимости возрождения такого явления, как наставничество.

Наставничество активно изучалось в 70-80-е гг. XX века в рамках адаптации молодых специалистов на производстве. В начале 90-х годов произошла смена профессиональных приоритетов, начался переход к рыночным отношениям, ценности и жизненные приоритеты изменились. Все это привело к тому, что наставничество как введение молодых работников в профессию перестало быть актуальным и прекратило свое существование. В результате сейчас мы имеем отрыв одного поколения от другого и «старение» профессионалов в ряде отраслей: инженерия, приборостроение и машиностроение, педагогика. Более того, педагогика перешла в разряд непрестижных наук и непопулярных профессий. В студенческой среде произошла существенная деформация профессиональной и миграционной мотивации, гражданских позиций и нравственных ценностей[1].

Наставничество - в наши дни - тип подготовки к работе, обеспечивающей занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике и в широком диапазоне деятельности [4].

Задача высшего и среднего образования в России заключается в подготовке высококвалифицированных специалистов, которые будут развивать производство, двигать науку, передавать знания и умения следующим поколениям. В настоящее же время суть обучения молодежи в вузах и колледжах свелась, по сути, только к передаче знаний и формированию умений эти знания применять на практике, т.е. только к учебному процессу; о формировании и становлении личности студента как профессионала и гражданина речь, к сожалению, не идет. [2].

Как же побудить студента к качественному прохождению учебного процесса? Как помочь ему адаптироваться в сложной системе вуза и колледжа и «запустить» личностный рост и самостановление?

Не секрет, что «отрыв» от школы у подростка происходит достаточно легко, поскольку связан с положительными эмоциями и позитивным настроением исключительно на будущее: вступление во взрослую жизнь, скорое студенчество, свобода. Начав же обучение в высших и средних учебных учреждениях, студент-первокурсник очень быстро понимает, сколь иллюзорны были его представления о легкости получения образования [3].

Все те качества, которые мы хотим видеть в своих студентах, в их отношении к учебе, ответственность, честный подход к делу, педагог должен найти и воспитать прежде всего в себе. Именно в учебных учреждениях

происходит формирование будущего специалиста, здесь есть все предпосылки для формирования его нравственности.

Основными категориями процесса наставничества являются развитие как процесс становления личности человека в производственной деятельности под влиянием внутренних и внешних, социальных и биологических факторов; воспитание как процесс формирования человека интеллектуального, духовного и физически развитого, его подготовки к активной жизни, в том числе трудовой; профориентация как процесс гармоничного вхождения человека в трудовой коллектив, организацию, производство.

В среде колледжа мы предполагаем прямое наставничество, т.е. постоянный контакт со студентом в форме советов, рекомендаций, помощи в освоении норм и правил учебного заведения и освоения учебной программы, психологической поддержки.

Необходимо отметить, что процесс наставничества невозможен без обратной связи:

- наставник
- воспитанник
- обратная связь

Наставник оказывает воздействие на воспитанника, а тот, в свою очередь, поступками, личностными изменениями дает наставнику обратную связь, помогая последнему корректировать процесс наставничества.

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

Из чего же должно складываться наставничество? По нашему мнению, можно выделить несколько этапов взаимодействия наставника и воспитанника.

На первом этапе наставничества необходимо выстроить отношения со студентом таким образом, чтобы возникло доверие и взаимопонимание, иначе дальнейший процесс наставничества не будет иметь смысла. Здесь наставнику необходимо быть внимательным к воспитанникам, чтобы понять, какие цели и мотивы двигают их к обучению в вузе.

На втором этапе нужно рассказать студентам о нормах и правилах, ценностях, исторически сложившихся традициях и культуре, так называемых героях, мифах и легендах учебного заведения, в котором воспитанникам предстоит провести 4 года [5].

В зависимости от того, как вышеперечисленная информация будет донесена до слушателей, станет ясно, как быстро нормы и ценности колледжа найдут отражение в умах и сердцах студентов, перестанут быть для них инородными, навязанными.

На третьем этапе, когда наставник начнет получать обратную связь от студентов, необходимо будет начать реализацию адаптационной программы, попутно анализируя результаты и корректируя процесс наставничества.

Для того, чтобы осуществлять наставническую деятельность, педагогу необходимо постоянно развивать творческий потенциал, находиться в педагогическом и научном поиске, совершенствоваться в своих методах работы, межличностных коммуникациях, повышать квалификацию в областях психологии, педагогики, методики преподавания дисциплин.

Результатом наставничества должна стать подготовка высококвалифицированного специалиста, личности, всесторонне развитой, нравственной, культурной. Кроме того, успешный процесс наставничества сформирует среди студентов категорию тех молодых специалистов, у которых возникнет и укрепится желание остаться в научно-педагогической профессии и продолжить дело наставничества, таким образом, колледж сам будет «растить» свои педагогические кадры.

Подводя итог вышеизложенному, можно в колледже получить образование и диплом, но стать профессионалом, квалифицированным работником, создать семью, воспитать и вырастить последующие поколения без принятия и передачи культурно-исторического наследия и опыта невозможно.

Используемая литература

1. Льюис Г. Менеджер-наставник. – М.: изд-во Баланс-клуб, 2002. – 192 с.
2. Зеленцова Е.В., Масич Е.В., Никитина В.В. Исследование способностей и мотивации молодежи к деятельности в области IT-технологий как одна из задач управления в сфере образования // *technomag.edu.ru*: Наука и Образование: электронный научно-технический журнал. – 2013. – Вып. 4. – URL <http://technomag.edu.ru/doc/565163.html>. (дата обращения 25.07.2013)
3. Исторический словарь // *enc-dic.com*: URL: <http://enc-dic.com/history/Nastavnichestvo-27565.html>.
4. Наставничество // *school-429.ru*: URL: <http://school-429.ru/uploads/files/doc/Kadry/Наставничество.doc>.
5. Никитина В.В. Корпоративная культура. Электронное учебное издание. Учебное пособие по дисциплине «Управление персоналом». – М.: МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2012. – 52 с.