

Мазитова Эльмира Вячеславовна

преподаватель

Санкт-Петербургское ГБ ПОУ «Охтинский колледж»

г. Санкт-Петербург

DOI 10.31483/r-110782

МЕСТО НАСТАВНИКА В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ И ВОСПИТАНИЯ

***Аннотация:** в статье дан анализ наставника, всегда опытные и квалифицированные наставники нам доступны? Отсутствие права выбора, неэффективная и непрофессиональная работа наставника могут оказать негативное воздействие при формировании личности, подорвать самооценку и мотивацию. Задачи, возложенные на наставников, многочисленны и разнообразны, но они преследуют одну цель – способствовать наставляемому формированию в адаптационный период компетентных навыков.*

***Ключевые слова:** наставник, наставничество, наставляемый, педагог, воспитатель, родитель, классный руководитель.*

Идея наставничество не нова, и это не модное течение, актуальная тема сегодняшнего дня. Но как распознать, что ты можешь быть наставником, можешь не просто поделиться своим опытом, а донести до наставляемого саму суть, то, что не выразить словами? А наставляемый подхватит твою искру и понесет ее дальше, как Прометей.

Проблемы воспитания и наставничества связаны с такими именами как В.А. Сухомлинский, А.С. Макаренко, К.Д. Ушинский, Л.С. Выгорский, С.Л. Соловейчик.

Открыты курсы и школы наставничества. Разработаны «Концепция развития наставничества в Российской Федерации» (одобрена Президиумом РАО 29.06.2023 года), методы, формы, определены модели организации наставничества. Прописаны функции и роли наставника, а также указаны на возможные ошибки и имитацию деятельности наставника.

Внедрение системы наставничества в организациях способствует успешной работе коллектива, сокращению сроков адаптации молодых сотрудников.

Видим ли мы себя в роли наставника?

С первым наставником мы встречаемся в раннем детстве. Сами того не подозревая становимся наставляемыми своих родителей, воспитателей, педагогов. Каждый в отдельности и все вместе они передают нам свои знания, опыт, помогают советами. Но никто из них не ставит себе в заслугу роль наставника, они просто исполняют свои обязанности.

Квалифицированные педагоги и воспитатели могут справиться с задачей наставничества. Они выполняют в процессе обучения и воспитания детей ряд функций:

- прикладывают все усилия для личностного становления ребенка;
- помогают в процессе социализации и адаптации;
- планируют процесс обучения с учетом индивидуальных особенностей детей;
- создают комфортные условия и дружелюбную атмосферу для обучения;
- стимулируют желание для дальнейшего обучения.

Немаловажную роль в этом процессе играет классный руководитель или куратор. Он должен обладать профессиональными и личными качествами, которые способствуют ему работать в подопечном коллективе, создавая оптимальные условия для обучения. Поддерживать дружелюбную обстановку внутри коллектива, сглаживая все конфликтные ситуации. Должен уметь направлять и поддерживать стремление к состязанию и первенства, тем самым способствовать к завоеванию побед и желанию быть лучшими. Выступать в роли медиатора между педагогами и родителями. Уметь контролировать свои эмоции, быть стрессоустойчивым, не отдавать предпочтения кому-либо и выделять «любимчиков». Быть хорошим управленцем и примером для подражания.

Успешная работа будет зависеть от методов работы наставника:

- непосредственный – обучение с помощью лекций, наглядных пособий;

- самостоятельный – подталкивающее к самостоятельному принятию решений, активации мыслительного процесса, познавательной активности;
- комбинированный, который включает в себя выше перечисленные методы;
- наблюдательный – следит за выполнением поставленных задач.

Но не каждый педагог или воспитатель будет выступать в роли наставника. Для этого необходимо пожертвовать своим временем, не воспринимать работу как средство материального обеспечения, иметь опыт и желания, быть терпеливым, постоянно саморазвиваться. А главное ценить отношения.

К.Д. Ушинский писал: «... Нельзя быть убеждённым, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать...».

Молодой специалист в системе образования обязан иметь наставника. Будучи без опыта профессиональных навыков ему сложно управлять коллективом, концентрировать внимание на процессе обучения, расставлять приоритеты между «дать больше информации» и усвояемости тем лекций. Он сам испытывает стресс перед классом, ему нужна поддержка, одобрение более опытного коллеги, возможность обсудить проблему и получить совет. Помочь правильно спланировать ход урока.

Педагог со стажем, но не умеющий передать опыт, уставший от каждодневной рутины – это самая большая проблема для системы образования и в целом любой организации. Человек, считающий себя опытным специалистом, не станет просить помощи у коллег, тем более молодых. Не будет прислушиваться к советам, а замечания на не эффективные методы работы будет воспринимать как оскорбление, зависть окружающих и не обоснованные придирки.

А как быть с родителями, которые не являются квалифицированными педагогами с опытом воспитания? Будут ли они наставниками и воспринимают их дети как наставников? Родители в роли наставников интуитивно стараются помочь, поддержать в нужную минуту. С ними можно обсудить проблемы и получить совет или найти решение. В эти моменты они заслуживают благодарность и уважение. Родитель, использующий роль наставника, воспитает целе-

устремленного, уверенного в себе, самостоятельного ребенка и поможет раскрыть потенциал, заложенный в ребенке.

Но может быть и другая ситуация, когда родители отстаивают свою точку зрения, при этом не могут объяснить почему так правильно и назревает конфликт. Или дают советы, к которым не прислушиваются, выражая желание «идти наперекор». Не умение и не желание слышать своего ребенка, брать на себя его обязанности, принимать решения за своего ребенка – плохой спутник наставничества и в целом системы воспитания.

Все негативные моменты в процессе воспитания ведут к подрыву доверия, отсутствию близости и к нежеланию в дальнейшем сотрудничать. Важно учитывать факторы, влияющие на продуктивное и эффективное наставничество и принимать меры для их преодоления и предотвращения.

Среди обучающихся колледжа 1–3 курсов и преподавателей было проведено анкетирование. В анкетировании приняло участие 35 респондентов, из них 26 обучающихся и 9 преподавателей. Им предлагалось ответить на следующие вопросы.

1. Кого вы считаете своим наставником?
2. Нужен ли вам наставник?
3. Были вы в роли наставника?
4. Если да, то кого?

Анализ анкетирования показал, что у 57% опрошенных был или есть наставник. Из них 26% обучающихся считают маму (родителей) своим наставником, преподаватели вообще не считают родителей в качестве наставников. 20% считают наставниками своих учителей, мастеров, 11% – друзей.

49% обучающихся нуждаются в наставнике.

40% опрошенных выступали в роли наставника для своих друзей, младших братьев и сестер, коллег.

Подводя итоги, можно сказать, что наставник неотъемлемая часть нашего воспитания, верный спутник по жизни. Правильный и осознанный подход к функции наставничества, будь то родитель или педагог – это эффективная фор-

ма передачи опыта, формирование самостоятельной, целеустремленной и уверенной в своих силах личности, молодого специалиста. Я.А. Коменский писал: «Легко следовать за тем, кто правильно идет впереди!».

Список литературы

1. Герасимова М.А. Особенности наставничества в процессе реализации программ среднего профессионального образования / М.А. Герасимова, Е.В. Игонина, Т.А. Корчак. – Екатеринбург, 2019.

2. Елисеева Е.Ю. Проблемы наставничества в профессиональном становлении молодого сотрудника / Е.Ю. Елисеева, Ю.А. Елисеев, И.М. Лебедев // Человеческий капитал. – 2023. – №11 (179). Ч. 2. – С. 159–169.

3. Чечеткина И.А. Наставничество как повышение качества образования / И.А. Чечеткина // Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии. – Ч. 2. – Екатеринбург, 2023. – С. 347–353. – EDN QVTPJO