

Что такое наставничество?

Каждый ученик в первые дни школы получает гигантские объемы информации, поэтому шанс потеряться в ней, совершить простейшую и глупую ошибку, весьма велик. Это может привести к тому, что ребенок потеряет интерес к обучению и возможность с удовольствием принимать участия в кружках внеурочной деятельности.

Далеко не всегда дети внимательны на уроке, когда учитель объясняет, что и как надо сделать. Самостоятельно разобраться в непонятном материале такой школьник вряд ли захочет и сможет. И тут на помощь приходят старшие наставники, помогают «младшеньким» в процессе выполнения различных заданий.

В последнее время наметилась тенденция к возрождению института наставничества. В условиях «информационного» поколения роль «старшего товарища» выполняется «наставником».

Термин «наставничество» введен здесь для обозначения сложного комплекса взаимоотношений, целенаправленно формируемых для решения различных проблем: от социализации до овладения детьми личностными/коммуникативными/регулятивными учебными действиями. В основе этого метода лежит принцип конструирования взаимоотношений участниками, один из которых старше другого. Наставничество — не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный метод обучения. Его еще с древних времен использовали ремесленники: молодые подмастерья, работая рядом с мастером, изучали профессию. Этот метод широко распространен и сегодня, примеров его применения особенно много. В Советском Союзе наставничество носило форму общественной заботы о молодых людях и играло роль «социального лифта», когда неопытный специалист попадал под пристальное внимание профессионала и мог на примере освоить практические навыки. Сейчас мы возрождаем эти традиции.

Цель нашей работы: способствовать формированию существенных характеристик наставничества, применительных для большинства контекстов его практической реализации через раскрытие структуры наставнической деятельности старший ребенок-младший ребенок.

Выбранный метод ориентирован на выполнение следующих значимых для школы задач:

- Показ генезиса развития, сущности, содержания и структуры организации института наставничества.
- Определение организационных условий развития института наставничества в современной образовательной среде.
- Выявление эффективности функционирования системы наставничества.
- Улучшение качества подготовки старших детей по выбранным направлениям внеурочной и урочной деятельности.
- Быстрое освоение культуры общения, формирование позитивного отношения к учебе (ребята постарше весьма внимательно относятся к товарищам помладше и, естественно, стараются создать для них ситуацию успеха). Благодаря личностному подходу при наставничестве происходит быстрое распространение в коллективе правильных личностных ценностей.
- Внедрение программы, где учащиеся-наставники демонстрируют своим подопечным одобряемые стандарты поведения.
- Формирование сплоченного грамотного коллектива. Работа старшего ученика-наставника с учеником младших классов позволяет ребенку ощущать себя в безопасности, заочно сверять свои мысли и действия с мнением коллектива. А через наставника ребенок начинает строить доверительные отношения со сверстниками и взрослыми. Сами старшеклассники перестают ощущать себя «объектами воспитания», начинают отождествлять себя со взрослыми, что резко изменяет их позицию по отношению к собственному развитию. Стараются работать

лучше, т.к. на них смотрят новички, берут с них пример, а это, в свою очередь, стимулирует повышение результативности работы.

В процесс формальной и неформальной передачи знаний, практического опыта, оказания помощи и поддержки наставляемому ребенку огромную роль играет личность наставника – далеко не каждый ученик может стать наставником. Наставник должен обладать рядом характеристик – в первую очередь, это желание и возможность делиться своими знаниями, ответственность, отзывчивость, целеустремленность, чувство такта, самоорганизованность и т.д. Таких людей не так много даже в крупных компаниях, соответственно, для того чтобы система наставничества постоянно и эффективно работала и развивалась, стремилась к достижению целей учреждения, и все накопленные в школе знания трансформировались и передавались, способствуя становлению самообучающейся организации, необходимо выстроить эффективную систему (программу) наставничества в образовательном учреждении.

Примерный профессионально-психологический портрет наставника:

- способен взять на себя лидерство;
- является частью команды;
- проявляет терпение и готовность работать с другими людьми;
- инициативен;
- готов принять на себя ответственность наставника;
- готов помочь ученику в установке целей работы;
- понимает, что в процессе обучения могут быть необходимы изменения, то есть не рассматривает первоначальный план как догму;
- обладает чувством такта и дипломатичен при работе с другими людьми, которые могут быть из других возрастных и культурных групп;
- проявляет личную заинтересованность в ученике и помогает ему успешно пройти программу;
- помогает ученику обрести уверенность в себе;
- терпелив;
- организует ясное, открытое двустороннее общение;
- понимает разницу в стилях обучения, личных качествах учеников;
- оказывает поддержку или конструктивную критику при необходимости и помогает совершенствоваться в течение программы;
- помогает развивать креативное мышление и навыки решения проблем;
- понимает всю важность и ответственность роли, которую он играет, и получает удовлетворение от этой работы;
- дает ученику информацию о работодателе, которая поможет ему адаптироваться в данной компании и в этой отрасли вообще;
- учит собственным примером;
- помогает ученику приобрести такие жизненные навыки, как планирование времени, принятие на себя новых обязанностей, умение справляться со стрессом, умение конструктивно критиковать и принимать критику.

- наставник - это не надсмотрщик. Доверие и уверенность являются основой успешных отношений между наставником и подопечным, роль же надзирателя/инспектора будет противоречить воспитательной роли наставника.

Примером эффективной программы наставничества в управления талантами являются два созданных на базе школы коллектива.

Одной из приоритетных задач является становление самообучающейся организации, поэтому тема наставничества особенно важна. Программа «Наставничество» – это комплексная программа, направленная развитие нравственных качеств учащихся.

Первым таким коллективом представляем школьное объединение «Алые паруса», который работает по двум направлениям:

Первое – самоуправление в классных коллективах; пропаганда безопасного поведения на дорогах и улицах среди детей младшего возраста;

второе – укрепление взаимоотношений между учениками четырех возрастных категорий; становление общего коллектива.

На момент 2022 года в нем насчитывается 86 участников: третьи и четвертые классы. Над первоклашками шефство взяли третьеклассники, а с второклашками ведут занятия четвероклассники.

Второй коллектив, который реализует цели и задачи представляемого направления, носит название «Росточки». Это группа, которая занимается творческой деятельностью. Коллектив разновозрастной, сейчас шефство над младшими взял ученицы 4Б класса, которые занимают активную жизненную позицию в жизни нашей школы.

Задачей старшего ученика-наставника является не только находиться рядом с младшим и поддерживать его, но и собственным примером демонстрировать правильный подход к деятельности. В проведении многих внеклассных мероприятий наставники – незаменимые помощники. В первые дни старшеклассник уделяет больше времени теоретической подготовке (освоение необходимых знаний, умений и навыков по определенным темам), доводит до его сведения всю необходимую информацию, полезную при решении задач обучения и воспитания. Затем наставник всё больше и больше внедряет своего подопечного непосредственно в практическую деятельность. Здесь могут быть использованы различные ролевые игры, помогающие отработать различные ситуации, после которых следует их разбор и обсуждение плюсов и минусов. Старших наставников можно видеть в классе у подопечных и до начала урока, и на переменах, и после уроков тоже.

Наставничество доказало свою эффективность на протяжении длительного срока своего существования в качестве метода обучения и воспитания детей. Привлекательность данного метода заключается в том, что он выгоден всем сторонам, участвующим в процессе: классным руководителям, ученику-наставнику, ученику-подопечному и самой школе. Поэтому наставничество не утрачивает своей актуальности и в наши дни.

По праву можно считать, что реализуемый проект дает дополнительные ресурсы для воспитания детей в духе ответственности, толерантности, взаимовыручки, способствует выработке у школьников активной жизненной позиции. Дети понимают, что быть наставником ответственно, надо многое уметь самому, чтобы научить другого. Наставничество подстегивает детей совершенствоваться, получать новые знания и навыки. Ученики в ходе наставничества учатся разрешать конфликтные ситуации, договариваться, у них вырабатываются навыки дипломатии.

Можно сказать, что за время реализации проекта наставники стали настоящими помощниками педагогов. В результате проявленной ими инициативы проведено не одно классное и общешкольное мероприятие.