

НАСТАВНИЧЕСТВО

**Кафедра
организации
работы с
молодежью
РГСУ**

Москва, 2017 год

НАСТАВНИЧЕСТВО

- форма участия опытных профессионалов в подготовке и воспитании молодежи по соответствующей профессии.

Суть наставничества – передача богатого личного опыта профессиональной деятельности молодому человеку, в ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, оказание помощи и поддержки.



НАСТАВНИК

– человек, осуществляющий наставничество.
Наставники были уже в Древнем Риме, там так называли домашних учителей. В России эта форма начала развиваться с 30-х годов, достигнув расцвета в 70-х годах XX столетия.



Смысл наставничества – провести своего подопечного (подшефного) «над пропастью», по «бездне» как через самые сложные моменты профессиональной деятельности

ИСТОРИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

- Форма взаимоотношений между учителем и учеником существовала уже в первобытном обществе в виде обряда инициации - имянаречения. Для подготовки к этому обряду выделялись специальные наставники, которые обучали молодых людей определенным ритуальным правилам и умениям.
- С разделением труда длительное время наставничество существовало в форме профессионального обучения - подмастерья (мастер - ученик). Наставничество в широком смысле присуще всем формам обучения и системам образования.
- В отечественной практике получило развитие массовое движение наставничества в системе профессионально-технического образования и производственного обучения (с конца 50-х гг.). осуществлялось как шефство опытных передовых работников над учащимися и молодыми рабочими, пришедшими в трудовой коллектив. В обязанности наставника входило не только обучение молодого человека специальности, но его политическое и нравственное воспитание.

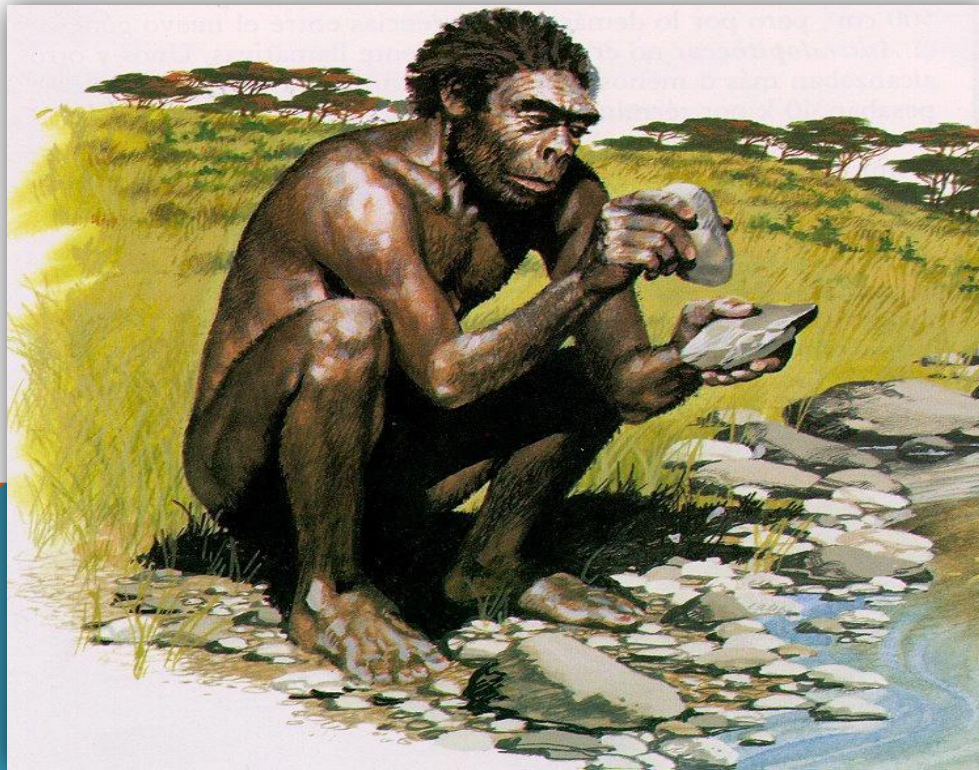
ИСТОРИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наставничество зародилось и получило свое развитие в рамках групповой деятельности людей. С развитием социума появлялись новые виды деятельности и профессии для овладения которыми был необходим более долгий и тщательный вид подготовки с целью выявления индивидов, способных к конкретной, более сложной, чем у предыдущих поколений, профессиональной деятельности. Таким образом, наставничество формировалось на протяжении жизни практически всех поколений человечества с первобытной эпохи.



ИСТОРИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

Освоить новые знания и обрести профессиональные навыки без наставников было невозможно, поэтому феномен наставничества стал закономерностью цивилизационного процесса.



ОСНОВНЫЕ КАТЕГОРИИ ПРОЦЕССА НАСТАВНИЧЕСТВА

- **Развитие** - процесс становления его личности под влиянием внешних и внутренних, управляемых и неуправляемых социальных и природных факторов;
- **Воспитание** - целенаправленный процесс формирования интеллекта, физических и духовных сил личности, подготовки ее к жизни, активному участию в трудовой деятельности;
- **Профессиональная адаптация** - процесс приспособления (привыкания) человека к содержанию, условиям, организации и режиму труда, к коллективу. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности.

ТИПЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- **Прямое** - непосредственный контакт с учеником, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке;
- **Опосредованное** – наставничество проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду;
- **Коллективное** - наставничество распространяется на весь коллектив учеников.



ТИПЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- **Скрытое** - когда наставник воздействует на ученика незаметно для второго;
- **Открытое** - двустороннее взаимодействие наставника и воспитуемого;
- **Индивидуальное** - когда все силы направлены на воспитание одного ученика.



Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность ученика, воспитанника. Этот процесс носит **субъект-субъектный** характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия.

ПРОЦЕСС НАСТАВНИЧЕСТВА

Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия:

- **обучаемого**
- **самого наставника**
- **организации–работодателя**

Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной средой; приобретает информацию о деятельности организации, в которой он работает.

Наставник развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

Организация, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками

ЭТАПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАСТАВНИКА И МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

- **Прогностический** - определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.
- **Практический** - разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.
- **Аналитический** - определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

КОМПОНЕНТЫ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- **Заинтересованность** организации–работодателя в профессиональном росте сотрудников.
- **Конкретные цели, задачи, программы деятельности субъектов, включенных в систему наставничества.**
- **Процесс профессиональной адаптации** молодого специалиста.
- **Межличностное общение** между наставником и обучаемым в процессе взаимодействия.



Наставническая деятельность – одна из важнейших форм самовыражения человека, которая наряду с медицинской, правоохранительной и несколькими другими видами деятельности отвечает за само существование человека и выполняет особую функцию общества – воспитание личности.

ВСЕРОССИЙСКАЯ ПРОГРАММА СОЦИАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА

Институт Ускорения Экономического Развития (Рыбаков Фонд)

Рыбаков Фонд — некоммерческая организация, основанная Игорем и Екатериной Рыбаковыми в 2015 году. В отличие от традиционных благотворительных фондов, которые в основном раздают гранты и стипендии, Рыбаков Фонд сам создаёт программы, способные изменить общественные институты и создать новые условия для жизни россиян. Программы Фонда делятся на три магистральных направления: образовательное, социальное и предпринимательское.

Миссия Фонда — решение долгосрочных задач нашего общества с опорой на лучшие качества сограждан.

Основатели Фонда уверены, что российское общество, как и российская экономика, обладает огромным потенциалом. Чтобы его реализовать, Фонду необходимо:

- создавать и развивать сообщества: профессиональные, академические, гражданские;
- поддерживать и модернизировать российское образование;
- создавать социальные и бизнес-проекты, которые учат людей полезным умениям и навыкам.

Программы «Рыбаков Фонда» помогают россиянам **эффективней** работать и учиться друг у друга, создают новые каналы для их общения и сотрудничества, способствуют наведению мостов между социальными группами и разобщёнными отраслями.

ВСЕРОССИЙСКАЯ ПРОГРАММА СОЦИАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА

В рамках программы наставники-волонтёры помогают подросткам справиться с житейскими проблемами, которые не с кем обсудить.

Проблемы, с которыми сталкиваются подростки — это не только традиционные «страшилки» (курение, алкоголь, наркотики, плохая учёба и подростковая преступность, риск суицида), но и вопросы, которые редко выносят на обсуждение: нехватка общения с родителями, конфликты и непонимание, трудность в выборе профессии, интернет-зависимость; даже простая нехватка досуга в моногородах и спальных районах. **Во всех этих случаях подростку может помочь наставник. Согласно социологическим исследованиям, подростки, у которых был наставник:**

- в два раза реже бросали школу и привыкали к наркотикам;
- на треть реже прогуливали и дрались;
- на 50% чаще поступали в ВУЗы;
- в два-три раза чаще становились волонтёрами и занимали лидерские позиции.

Основная часть программы — ресурсный центр. Он работает с организациями — детскими домами, школами, социально-реабилитационными центрами, НКО, работающими с молодёжью, социально ответственным бизнесом — для формирования национальной сети наставнических организаций.

ВСЕРОССИЙСКАЯ ПРОГРАММА СОЦИАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА

Ресурсный центр даёт организации всё, чтобы запустить программу наставничества: самую современную методологию, обучение и информационную поддержку. Также он занимается подбором и скринингом самих наставников и поиском подростков-наставляемых. Для тех организаций, которые уже успешно работают с парами «наставник-подросток», ресурсный центр становится платформой для обмена опытом, сотрудничества, фандрайзинга, а также информационной базой новейших методик.



ВСЕРОССИЙСКАЯ ПРОГРАММА СОЦИАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА

Цель всероссийской программы наставничества — помочь подросткам сформировать конструктивные жизненные ценности, развить их лидерский и личностный потенциал, помочь добиться успеха и счастья.

