О наставничестве

**Наставничество** – это способ передачи умений и навыков от более опытного и знающего новичку, оказание необходимой поддержки в социализации и взрослении.

Наставничество представляет собой одну из старейших форм передачи знаний, применяемой в образовательной сфере: издавна молодые подмастерья, работая рядом с мастером, перенимали опыт, постигали тонкости профессии. Важная роль отводилась наставничеству и в СССР: воспитание молодой смены доверялось лишь людям с высокой профессиональной подготовкой и богатым жизненным опытом, а движение наставничества широко пропагандировалось, проводились смотры, лучших наставников поощряли и награждали. В современное время вопрос наставничества вновь стал актуальным.

Ребенок на каждом этапе взросления особенно нуждается в поддержке и опоре. В детстве роль наставника принимают родители и близкие родственники, закладывая в ребенка фундаментальные знания и основы, демонстрируя позитивный пример. Современное многообразие образовательных программ и услуг может вызвать у ребенка трудности с личной и профессионально-образовательной самоидентификацией, что может вызвать снижение мотивации и потерю уверенности в себе, отчужденность и неспособность ребенка определить и занять «свое место» в обществе. Наставничество, являясь методом не только педагогического, но и психологического сопровождения, способствует гармоничному развитию личности, способной к развитию и самореализации, оказывает поддержку в социальной адаптации, содействует формированию нравственных ценностей и лидерских качеств.

Министерство просвещения РФ в рамках федерального проекта «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» разработало Целевую модель наставничества. Данный проект призван максимально полно раскрыть потенциал личности подопечного, необходимый для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создать условия для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории РФ.

Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности предусматривает, независимо от форм наставничества, две основные роли: наставника и наставляемого. Из числа самых распространенных форм наставничества, предусмотренных в данной модели («ученик – ученик»; «студент – ученик»; «работодатель – ученик»; «работодатель – студент»; «учитель – учитель») следует рассмотреть три, непосредственно связанные с оказанием наставнической поддержки обучающимся общеобразовательных организаций (ученикам).

Форма наставничества **«ученик – ученик»** предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации. **Цель**: разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Форма наставничества **«студент – ученик»** предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (студент), при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории. **Цель:**успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Форма наставничества **«работодатель – ученик»** предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и представителя регионального предприятия (организации/профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе такого взаимодействия в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией. Термин «работодатель» в контексте форм наставничества – это взрослый человек, имеющий богатый личный или профессиональный опыт, сотрудник предприятия или организации, который может как иметь цель привлечь новых молодых сотрудников на свое предприятие, так и осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков. **Цель:** успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.