

РАЗВИТИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА В ЧЕМПИОНАТНОМ ДВИЖЕНИИ ВОРЛДСКИЛС РОССИЯ

Жураковская Анна Владимировна,
преподаватель, ГБПОУ «Ставропольский государственный
политехнический колледж», г. Ставрополь, Россия

Кто такой наставник? Существует множество определений понятия наставничество, его часто отождествляют с понятием менторство. Это английское слово, происходящее от существительного Ментор – имя персонажа в поэме древнегреческого поэта Гомера. Ментором звали друга и доверенное лицо Одиссея, которому (в силу возраста и неспособности отправиться на войну) было поручено заботиться о доме и хозяйстве и воспитывать сына царя Итаки. Имя стало нарицательным, обозначающим руководителя подрастающего поколения. Параллельно наставничество начали применять при организации выбора профессии и труда.

Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку.

Одним из примеров наставничества как инструмента повышения качества подготовки специалистов, популяризации престижа рабочих профессий и профессий будущего являются мероприятия WorldSkills International. Россия вошла в международные ряды некоммерческого движения WorldSkills International в 2012 году. Был учрежден Союз «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров „Молодые профессионалы“» (Ворлдскиллс Россия)».

Все проекты Союза разделены на пять направлений: комплексные системы подготовки, профессиональная ориентация и навигация, новые компетенции и FutureSkills, современные технологии подготовки и подготовка наставников. Целью WorldSkills является повышение престижа рабочих профессий и развитие профессионального образования путем гармонизации лучших практик и профессиональных стандартов во всем мире. Это достигается посредством организации и проведения региональных, национальных и международных чемпионатов, конкурсов профессионального мастерства как в каждой отдельной стране, так и во всем мире в целом.

Один раз в два года проводятся международные чемпионаты WorldSkills – мероприятия мирового уровня, где встречаются руководители государственных органов и образовательных организаций, представители промышленности и общественных организаций. Это место, где обсуждаются самые важные и актуальные вопросы, связанные с профессиональным мастерством. Ежегодно в Российской Федерации проходит финал Национального чемпионата «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» – самое масштабное в России мероприятие для студентов образовательных организаций в возрасте от 16 до 22 лет, а также школьников от 10 до 17 лет.

В целях достижения максимальных результатов российских участников на чемпионатах создано движение наставничества WorldSkills. С помощью инструмента наставничества создаются и развиваются механизмы, дающие возможность молодежи реализовать свой потенциал, достичь успеха в профессиональной деятельности, а также организовать тренировочный процесс в ходе подготовки к соревнованиям.

В 2018 году Агентством стратегических инициатив был проведен первый Всероссийский форум «Наставник-2018», направленный на развитие профессиональной среды наставничества. Форум объединил тысячи человек, вовлеченных в практики наставничества: действующих наставников на предприятиях, представителей HR-подразделений крупнейших государственных и бизнес-корпораций, органов федеральной и региональной власти, представителей некоммерческих организаций и образовательных учреждений и др.

Всего в форуме приняли участие более 10 тысяч человек. Деловая программа форума включала четыре основных блока: «Наставничество на производстве», «Наставничество в социальной сфере», «Наставничество в образовании и кружковом движении» и «Наставничество в бизнесе и предпринимательстве».

Также на форуме было уделено внимание таким прикладным темам, как механизмы трансляции опыта наставников, как найти наставника и как им стать, наставничество в цифровой экономике, карьерное наставничество. Был проведен бизнес-класс по особенностям онлайн- и офлайн-наставничества, а также рабочая сессия и воркшоп по формированию модели компетенций наставника.

В рамках форума состоялся Всероссийский конкурс «Лучшие практики наставничества» в целях тиражирования практик наставничества и менторинга в Российской Федерации, повышения социального статуса наставника, признания его роли, места в обществе и возможности системного поощрения.

На конкурс наставников поступило более четырех тысяч заявок из всех 21 регионов России. В феврале – марте 2018 года в 7 федеральных округах состоялись окружные форумы «Наставник», что позволило вовлечь большее число людей в движение наставничества и познакомиться с

региональными практиками наставничества Рекомендации к структуре наставнических пар. Современная ситуация наставничества движения WorldSkills в России характеризуется тем, что все больше ощущается необходимость не только расширения ее масштабов, но и повышения качественного уровня содействия в профессиональном и личностном самоопределении. Рассмотрим более подробно некоторые формы наставничества.

Форма наставничества «работодатель – ученик». Предполагает взаимодействие обучающегося образовательной организации и представителя регионального предприятия, при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал обучающегося, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи. Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении обучающихся можно выделить следующие: – помощь в раскрытии и оценке личного и профессионального потенциала наставляемого; – повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров; – развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; – помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого сообщества предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциала региона.

Среди результатов такого взаимодействия можно выделить: – повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в учебных учреждениях СПО; – численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке; – численный рост успешно реализованных и представленных результатов практических результатов деятельности (совместно с представителем предприятия); – увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных

выпускников; – численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников СПО.

Наставник в этом случае – неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией, обладающий развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к обучающемуся как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.

Примечательно, что, по мнению ряда исследователей, Ворлдскиллс Россия XXI века отличается от профориентации века XX тем, что для части людей реальностью станет не просто смена профессий в течение жизни, а комбинирование своей, индивидуальной профессии из мозаики компетенций (того, чего в той или иной ситуации требует от него работодатель или заказчик товаров и услуг).

Одно из предположений об изменении роли Ворлдскиллс в ближайшие годы заключается в том, что для значительной части людей не так важно будет найти свою нишу на рынке труда, сколько уметь сконструировать свой собственный профессиональный маршрут, чему в значительной мере способствует работа с наставниками.

Ориентация на постоянное повышение квалификации (в условиях непрерывного образования) и непрекращающиеся карьерные выборы делает наставничество постоянным и сопровождающим всю жизнь человека. В этом смысле, с учетом важности карьерных вопросов для всей жизни и его личностного развития (профессия часто рассматривается как главное дело жизни), Ворлдскиллс наставничество должно стать органическим элементом (а может, и первоосновой) среднего профессионального образования.

Список литературы:

1. Бухер, С. Квест для творческого человека / С. Бухер ; пер. с англ. Ю. Змеевой. – Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2020. – 144 с.
2. Вордеман, К. Как научить ребенка учиться / К. Вордеман ; пер. с англ. Л. Головиной. – Москва : Альпина Паблишер, 2019. – 256 с.
3. Лукашенко, М. Тайм-менеджмент для детей / М. Лукашенко. – 5-е изд. – Москва : Альпина Паблишер, 2018. – 297 с.
4. Международная ассоциация «Шаг за шагом» : [сайт]. – URL: www.issa.nl.
5. Образование через всю жизнь : [сайт]. – URL: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/policy/qualityreport_en.pdf.

6. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися / Министерство просвещения РФ, АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства» ; под общим научным руководством Н.Ю. Синягиной. – URL: <https://goo.su/4UxV>.

7. Роббинс, П. Работа с наставником / П. Роббинс // Journal of Staff Development. – 1999. N 20 (3).

8. Саленбахер, Ю. Создайте личный бренд: как находить возможности, развиваться и выделяться / Ю. Саленбахер ; пер. с англ. А. Семиной. – Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 240 с.

9. Учебно-методическое пособие по реализации программы «Сообщество». – URL: <http://www.childpsy.ru/lib/books/id/8194.php>.