

**ФОРМИРОВАНИЕ ГОТОВНОСТИ СТУДЕНТОВ КОЛЛЕДЖА К
ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ НАСТАВНИЧЕСТВА ПО МОДЕЛИ
«СТУДЕНТ – ВОСПИТАННИК ДЕТСКОГО ДОМА»**

*Мирутенко Светлана Анатольевна,
преподаватель ГБПОУ «ГК г.Сызрани»,
Самарская область*

Губернский колледж г.Сызрани – одно из старейших учебных заведений Самарской области. Ежегодно более 10% от контрольных цифр набора в нашем колледже составляют первокурсники из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, среди которых есть и выпускники городского детского дома «Искра». Наблюдения показывают, что именно эта категория обучающихся в первый год обучения, чаще всего, меняет направление своего обучения, то есть фактически является «группой риска» по степени осознанности выбора профессии. Поэтому в 2022 году совместно с детским домом «Искра» мы разработали проект по оказанию поддержки профессиональному самоопределению его воспитанникам, сконцентрировав свое внимание на решении двух актуальных задач:

- 1) поиск и реализация новых форм профориентационной деятельности и
- 2) распространение наставничества как универсальной модели передачи знаний, умений, формирования компетенций.

В профориентационной деятельности мы остановили свой выбор на модели наставничества «студент - воспитанник» как вариации формы «ученик - ученик», предложенной в Методических рекомендациях по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся. [1].

Подростковая среда является естественной социокультурной средой для ровесников, доступность к которой взрослым ограничена возрастом, социальным статусом, языком, стилями коммуникации, эффективностью влияния. Воспитанникам ближе студенты, между ними быстрее устанавливаются доверительные отношения.

Кроме того, мы считаем, что такие психологические характеристики подростков как интерес к новому, стремление к активной деятельности, освоению нетипичных форм и способов деятельности, чувство ответственности в значительной степени организуют их и становятся основанием для формирования у них готовности осуществлять наставничество.

Необходимо было учесть и тот факт, что в настоящее время происходит смена типа культурно-исторического наследования: если раньше молодое поколение всегда училось у старшего поколения, то теперь нередко предпочитает учиться у более продвинутых сверстников. [4].

Для реализации данной идеи в нашем Колледже был создан студенческий профориентационный отряд «Содружество», из числа участников которого формировались в последующем наставнические пары и группы. При отборе наставников мы ориентировались на следующие критерии: наставником мог стать активный, ответственный студент, с высоким уровнем склонности к выбранной специальности, желающий сотрудничать с детьми из детского дома, способный увлечь и заинтересовать своего подопечного, обладающий набором соответствующих нравственных качеств, позволяющими стать ориентиром для подражания.

На мотивационной встрече студенты высказали не только своё желание стать наставниками воспитанников детского дома, но и опасение по поводу готовности к эффективной самостоятельной наставнической деятельности. Ведь этой деятельности они специально нигде не учились и им нужна помощь в формировании наставнических умений.

Для организации обучения студентов-наставников была разработана программа обучения наставников, определены сроки её реализации, разработаны необходимые методические материалы, выбран формат обучения и определены преподаватели, реализующие эту программу.

Согласно Методическим рекомендациям по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся программой обучения

наставников предусматривается двухэтапный процесс обучения: первичное обучение и обучение в процессе деятельности.

Первичное обучение осуществлялось в форме трёхдневного интенсивного курса с ежедневной продолжительностью от четырёх до пяти часов. Оно было направлено на знакомство студентов с основными целями наставничества, направлениями работы, способами её осуществления, формирование психологической готовности к ней.

Основной формой занятий было выбрано занятие с элементами тренинга. Все занятия проходили по единой структуре: ритуал приветствия; разминка; основная часть, в ходе которой не только выполнялись тематически подобранные упражнения, но и проводился коллективный анализ результатов их выполнения; перерыв; упражнения, игры на сплочение студенческого отряда; заключение; ритуал прощания.

Подбор упражнений, игр, заданий осуществлён на основе материалов работ В.А. Слостёнина, С.Ю. Смагиной, К. Фопеля.

Ведущими занятий были преподаватели социально-педагогического профиля колледжа, имеющие опыт участия в социально-психологическом тренинге.

Первый день интенсивного курса был посвящён определению особенностей представления студентов о наставнической деятельности, мотивационно-ценностного отношения к ней, доминирующих мотивов, актуализации в сознании студентов образа наставника и наставляемого, анализу собственных ресурсов и возможностей, развитию навыков самопрезентации.

Так, например, в целях выявления уровня мотивационно-ценностного отношения студентов к наставнической деятельности, определения доминирующей направленности в структуре ценностных отношений студентов-наставников им предлагалось выполнить упражнение «Ключи» (по К. Фопелю): студентам демонстрируют связку ключей, символически выражающую возможность что-то открыть или, наоборот, закрыть для себя в наставнической деятельности. Тот из участников, кто захочет рассказать о своих целях, будет

держат её в руках. Он может решить, какой ключ и по какой причине больше всего подходит для конкретных целей, а также с чем именно связана его цель: придётся ему что-то открывать или, наоборот, «запирать». После того как участник расскажет о своих целях, он передаёт связку следующему.

В ходе выполнения упражнения «Мотивы наставнической деятельности» студенты-наставники оценивали по пятибалльной системе виды и степень выраженности мотивов выбора наставнической деятельности. После завершения оценочной деятельности была обсуждена проблема «Почему люди становятся наставниками?», получившая впоследствии развитие в область личного отношения к ней «Почему я решил стать наставником?».

Упражнения «Мои сильные и слабые стороны», «Мои достижения» развивают у студентов способность не только у себя замечать эти личностные особенности, но и у своих наставляемых.

С целью показа участникам, что, используя навыки самопрезентации и абстрагируясь от своих собственных моделей поведения, можно быть очень успешным в самопрезентации, им было предложено упражнение «Сказочная самопрезентация»: каждый участник, получивший карточку с названием персонажа, должен провести самопрезентацию от имени этого персонажа, выбрав при этом должность, на которую персонаж претендует. Остальные участники из хода самопрезентации должны были угадать, что же это за персонаж.

Задание «Жизненный и профессиональный кодекс наставника» (по С. Ю. Смагиной), предполагало формулирование студентами несколько значимых лично для них и для мира в целом жизненных и наставнических правил, которые начинались бы на те буквы алфавита, которые им достались. По завершении работы проводилось совместное прочтение правил в соответствии с порядком букв русского алфавита. Так получился единый жизненный и профессиональный кодекс наставника. Например: «Б» - быть всегда внимательным и чутким к проблемам других людей; «И» - искать себя во всем, искать себя всегда; «Л» - любить и уважать личность другого и т.д.

В целях развития сплочённости студенческого отряда «Содружество» использовались упражнения, рекомендованные немецким психологом, психотерапевтом К. Фопелем. [5].

В заключение первого дня студенты-наставники выполняли упражнение «Чем я могу быть полезен?» и потом озвучивали его результаты.

Второй день интенсивного курса был посвящён эффективным коммуникациям: освоению невербальных и вербальных средств общения, отработке навыков создания эмоционального состояния, развитию навыков саморегуляции, выбора наиболее эффективных действий в различных ситуациях взаимодействия с наставляемым.

День начинался с коллективного обсуждения проблемы «Нужно ли наставнику настраиваться эмоционально на встречу с наставляемым?» посредством задавания студентам следующих вопросов:

1. Нужно ли эмоционально настраиваться на общение с наставляемым? Объясните, почему вы так думаете?
2. Всегда ли в радостном, приподнятом настроении наставник должен приходиться к наставляемому?
3. От чего зависит то эмоциональное состояние, в котором наставник должен идти на встречу с наставляемым?
4. Может ли состояние, настроение наставника не совпадать с тем настроением, которое необходимо для данной конкретной встречи?

В результате необходимо прийти к выводу о том, что каждая конкретная ситуация требует определенного эмоционального состояния, а следовательно, умений создавать, вызывать у себя необходимое настроение, нужные эмоции.

В ходе выполнения упражнения «Разные обстоятельства» студенты получали карточку, на которой была написана фраза, которую они должны произнести наставляемым. Кроме этого, им были заданы различные эмоциональные состояния, с учётом которых и должна быть произнесена фраза. Например: «Здравствуйте! У нас с вами сегодня очень интересная тема!» Эту фразу надо произнести: таинственно; уныло; раздраженно; радостно и т.п.

Анализируя данное задание, необходимо было предположить возможную реакцию наставляемых на высказывание наставника, возможные последствия; определить наиболее оптимальное для каждой конкретной ситуации эмоциональное состояние наставника; а также описать, как выглядел человек в том или ином эмоциональном состоянии (положение рук, головы, походка, поза, мимика). Данное задание наглядно демонстрировало студентам необходимость соответствия эмоционального состояния содержанию речи и цели конкретного воздействия.

В ходе выполнения упражнения «Первое впечатление», студенты, зная, как выглядит, говорит, смотрит уверенный в себе, спокойный человек, должны были по очереди войти в кабинет и представиться: «Здравствуйте! Меня зовут... Я очень рад (рада) с вами познакомиться». Ситуация знакомства всегда является максимально ответственной и тревожной, так как формирует первое впечатление о человеке. По ходу выполнения задания ничего не оценивалось и не комментировалось. После завершения выполнения задания, проводилось общее обсуждение: каждый рассказывал о своих ощущениях (что он испытывал перед тем, как войти в аудиторию, удалось ли справиться с волнением и т.д.). Анализ осуществлялся только на уровне самооценки.

Упражнение «Корзинка опыта» предполагало отбор и накопление наиболее эффективных действий в различных ситуациях взаимодействия с наставляемым. Каждый студент предлагал свой способ действия в конкретной ситуации, а в ходе группового обсуждения оно или принималось, или отвергалось группой. Рассматривались такие ситуации как: Если наставляемый не хочет отвечать, развивать определенную тему, как мне его разговорить? Если наставляемый неправ, но не хочет этого признать, как его убедить? Если наставляемый чем-то расстроен, стоит ли мне его утешать? Если наставляемый негативно о ком-то отзывается (родители, учителя, коллеги, друзья), что я буду делать? Если в процессе работы над совместным проектом у наставляемого ничего не получается, как я сообщу ему об этом? Если наставляемый нивелирует мой опыт, как я поступлю, чтобы доказать ему свой авторитет? Если я опаздываю на

встречу, как мне об этом сообщить? Если наставляемый саботирует встречи и нашу работу, что я буду делать? Если наставляемый сообщит мне о чем-то противозаконном, что я буду делать? Если наставляемый хочет посетить какое-то мероприятие, как я его организую? Кому сообщу о нем? Эти и другие возможные ситуации взаимодействия с наставляемым представлены в Методических рекомендациях по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся. [1].

После перерыва день продолжался серией заданий на сплочение студенческого отряда.

В заключительной беседе студенты пришли к пониманию, что для эффективного взаимодействия с наставляемыми важно быть сосредоточенными на основной задаче данной встречи, уметь устанавливать контакт и общаться с ними, уметь контролировать собственное психофизическое состояние и снимать излишнее мышечное напряжение, уметь создать нужное эмоциональное состояние, соответствующее содержанию встречи.

Третий день интенсивного курса был посвящён разбору этапов реализации программы наставничества. В формате ролевой игры были проведены встречи, посвященные: знакомству; планированию будущей работы; решению конкретной задачи; решению внезапно возникшей проблемы; решению ситуации организационного нарушения.

Студентам-наставникам было предложено разделить на пары и проиграть некоторые ролевые ситуации, а затем поменяться местами, чтобы понять самоощущения, заранее подобрать возможные аргументы для диалогов, отрефлексировать ситуации. Примерные ситуации:

Ситуация 1. Наставляемая Оля слишком эмоционально относится к неудачам в школе. При обсуждении последних результатов контрольной работы начинает плакать и не хочет ничего обсуждать. Что вы будете делать? Как предложите решить проблему?

Ситуация 2. Наставляемый Степан уже в третий раз пропускает встречи с наставником, каждый раз присылая сообщения в ВКонтакте, что его не

отпускают в назначенное время. Что вы будете делать? Как решите проблему? Будете ли её решать?

Ситуация 3. Наставляемая Вероника, учащаяся старших классов, сообщает, что её бесит классная руководительница, которая «полная дура, любит только тех, кто подлизывается». Как вы будете реагировать на негатив? Сообщите ли классному руководителю? Эти и другие возможные ситуации представлены в Методических рекомендациях по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся. [1].

В течение третьего дня интенсива обсуждаются также и различные формы работы с наставляемыми:

1. Универсальные (беседа, совет, разбор проблемы, совместная деятельность).

2. Содействие в проявлении индивидуальности наставляемого (обсуждение сильных сторон наставляемого, организация творческой и иной деятельности наставляемого, помощь в подготовке наставляемого к участию в олимпиаде, конкурсе, спортивном, творческом, профессиональном и ином мероприятии).

3. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении плана достижения поставленных целей, составлении образовательного маршрута, карьерной траектории; составление программы саморазвития, мотивационные встречи и напоминания, поддержка в приобретении профессиональных навыков).

4. Групповые формы работы (организация профессионально ориентированных конкурсов, организация профпроб и учебных экскурсий, агитбригады, групповая работа над проектом и т. д.)

После перерыва, традиционно, день продолжался серией заданий на сплочение студенческого отряда.

В заключительной беседе были подведены итоги всего интенсивного курса обучения студентов-наставников. Всем участникам были вручены эмблемы студенческого профориентационного отряда «Содружество».

Мы считаем, что таким образом организованное обучение студентов-наставников способствует превращению профориентационной деятельности в

неформальный, но действенный процесс обмена знаниями, социальным опытом и оказания социально-психологической поддержки наставляемым в выборе профессии.

Список литературы:

1. Письмо Министерства просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»
2. Психолого-педагогический практикум: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / [Л. С. Подымова, Л. И. Духова, Е. А. Ларина, О. А. Шиян] ; под ред. В. А. Сластёнина. - М. : Академия, 2007. - 224 с.
3. Смагина, С. Ю. Я и Другой: тренинги / С. Ю. Смагина. - Санкт-Петербург: Адаин Ло, 1999. - 168 с.
4. Федеральный портал Истории России: преподавание новейшей истории России в школе. - Режим доступа: <https://histrf.ru/>.
5. Фопель К. Создание команды. Психологические игры и упражнения/ Пер. с нем. - М.: Генезис, 2003. - 400 с.