

Щербакова Валентина Андреевна

студентка

Научный руководитель

Богославцева Людмила Викторовна

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Ростовский государственный

экономический университет (РИНХ)»

г. Ростов-на-Дону, Ростовская область

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Аннотация: в статье раскрывается содержание понятия «наставничество», определяется роль наставничества в профессиональной сфере. Представлены модели наставничества, выявлены их достоинства и недостатки. Аргументирована необходимость обратной связи между наставником и специалистом, раскрыты ее принципы в целях повышения эффективности наставничества в профессиональной деятельности. Определена роль проводимых в стране мероприятий в развитии наставничества.

Ключевые слова: наставники, молодые специалисты, обратная связь, модели наставничества, принципы наставничества, профессиональная деятельность.

Педагоги и наставники нужны в абсолютно любых сферах деятельности на этапе практического освоения профессиональных компетенций. В экономической литературе «наставник» – высококвалифицированный специалист или опытный работник, у которого другие работники могут получить совет или поддержку [5]. Наставники передают молодым специалистам бесценный опыт в профессиональной деятельности, в которой они работают. Наставники – это больше, чем просто учитель. Это опытный и проверенный советник в реализации должностных обязанностей (полномочий). Наставники помогают в поиске правильного решения задач.

Наставник играет важную роль в профессиональном росте специалиста, так как помогает освоиться в новых практических областях знаний. В профессиональном росте исследователи выделяют два пути: первый – получать профессиональные навыки самостоятельно; второй – с наставником. В первом варианте молодой специалист пытается сам освоить поток информации, что зачастую снижает качество и результат работы. С наставником пройти путь от молодого специалиста до профессионала легче и проще, но самое главное эффективнее и без серьезных ошибок. Наставник демонстрирует возможности использования инструкторных материалов в доступном, структурированном формате с целью достижения практического результата. Наставник дает знания в комплексе с различными методиками, чтобы эта информация усвоилась правильно у наставляемого, чтобы она отложилась, и он смог ее применить на практике, что позволит ему освоиться в этой сфере, мыслить с точки зрения специалиста.

Существует несколько моделей наставничества. Первой моделью является модель «Гуру и его последователь». Когда работник оказывается в подчинении гуру с авторитетом в профессиональном кругу, он становится последователем, чтобы перенять знания наставника. Задача исследователя – наблюдать, запоминать и делать так же. Гуру остается только смотреть за его работой. Модель не очень эффективна, потому что прослеживается слабая вовлеченность в обучение профессиональным навыкам, нет обратной связи и ожидание результата достаточно долго.

Следующая модель «Мастер и подмастерье», где роль мастера-наставника – делиться опытом с молодыми специалистами. Количество молодых специалистов у мастера-наставника довольно велико, однако мастер-наставник имеет достаточно большой практический опыт, что позволяет ему создать условия для обеспечения обратной связи и вовлеченности всей группы в достижения эффективного результата практической деятельности. Минусы исследуемой модели заключаются в том, что некоторые молодые специалисты зачастую ориентируются на наставника, при этом не развивая личные качества.

Третья модель «Творческий тандем» заключается в том, что наставляемый с первых дней работы становится полноправным членом профессионального трудового процесса. Это способствует быстрой агитации, формированию полноценной команды и хорошим результатам в работе [4, с. 7].

Существуют и индивидуальные методы профессионального наставничества, такие как, обучение с помощью ролевой игры, формальное и ситуационное наставничество. При помощи «ролевой игры», например, в банковской деятельности, наставник выступает клиентом, создавая различные тренажерные ситуации молодому специалисту, прорабатывая слабые зоны и развивая опыт работы. При формальном методе наставник ставит определенные цели, достижение которых характеризует результаты деятельности, а также проводит обучение с помощью специальных тренингов. Ситуационный метод эффективен тем, что молодой специалист обращается к наставнику только в случае возникновения сложных вопросов. При этом наставник подсказывает правильность решения проблемы, опираясь, как на инструкции реализации соответствующей профессиональной деятельности, так и на свой личный опыт.

Таким образом, наставник с помощью различных моделей обеспечивает освоение профессиональных компетенций и получение собственного опыта.

По нашему мнению, целесообразно учитывать такой аспект наставничества как «обратная связь». Именно она так важна на протяжении всего периода начала профессиональной деятельности. Получая обратную связь, молодой специалист закрывает появившиеся вопросы, принимает верные решения и быстрее вливается в профессиональную деятельность. Обратная связь должна быть конструктивной, так как эффективное воздействие наставника на деятельность молодого специалиста создает реальную основу практической деятельности специалиста и обеспечивает творческое выполнение своих должностных обязанностей. В этой связи отметим, что обратная связь базируется на следующих принципах [4, с. 10].

1. Сбалансированность, позитивная направленность. Молодой специалист должен ощутить, что обратная связь со стороны наставника помогает ему в об-

разовательном процессе профессиональных навыков. Она не должна быть критичной, но и слишком похвальной. Иначе в первом случае это оттолкнет, а во втором будет принята как опека, что тоже приведет к отторжению.

2. Конкретность. И критика, и похвала должны основываться на конкретике, подтвержденной фактически. Наставник должен опираться на конкретные моменты, а не дискутировать о том, сказал или не сказал обучаемый что-либо, сделал или не сделал.

3. Направленность на поведение. Наставник должен говорить и давать обратную связь, концентрируя внимание на поведении, а не на саму личность.

4. Своевременность. Нужно вовремя давать обратную связь, пока ее ждет молодой специалист и она актуальна для него.

5. Активность. Вовлекать в обсуждение проблем, предложить пути их решения. Лучше всего человек обучается, когда сам отвечает на поставленные вопросы.

Исследуемая тема, представляет особый практический интерес, так как Указом Президента России Владимира Путина 2023 год объявлен Годом педагога и наставника. Миссия Года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность [1].

Запланировано и уже проведено множество различных мероприятий. Например, в Ставропольском крае был проведен Всероссийский форум наставничества в Центре знаний «Машук» РДДМ «Движение Первых». Были рассмотрены вопросы по навыкам, знаниям идеального наставника. По итогам форума будет разработана программа обучения наставника, которая эффективно поможет реализовать поставленные цели [2].

Другое мероприятие, в рамках этого направления, было проведено 23–24 марта Московским международным салоном образования ММСО.ЕХРО-2023. На полях ММСО.ЕХРО-2023 были представлены более 200 ведущих образовательных организаций всех уровней, а также свыше 200 экспонентов, ключевые тренды, идеи и практики, актуальные решения, продукты и сервисы, которые обсудили в офлайн-режиме руководители федеральных министерств и ведомств,

представители экспертных сообществ, лидеры рынка образовательных продуктов, товаров и технологий, руководители и педагоги образовательных организаций [3].

Отметим, что в марте 2023 года на расширенном заседании Правительства Ростовской области министр общего и профессионального образования региона А.Е. Фатеев определил основные мероприятия Года педагога и наставника (О реализации в 2023 году на территории Ростовской области мероприятий в рамках Указа Президента Российской Федерации от 27.06.2022 № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника <https://www.donland.ru/report-speech/298/>).

В целом, можно отметить, что в последние годы в нашей стране не сильно было развито наставничество. В условиях проводимых мероприятий в соответствии с Указом Президента РФ происходят определенные перемены в этой области, которые, по нашему мнению, должны привести к росту влияния наставничества на профессиональный рост специалиста. Наставник не просто остается посредником между обучаемым и огромным потоком информации, нужных знаний для работы в определенной сфере, но, что самое главное он должен поддерживать своих учеников, мотивировать на лучший результат и заряжать идти вперед за новыми знаниями и получением профессионального опыта.

Список литературы

1. Министерство просвещения Российской Федерации. Банк документов. Указ Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 г. №401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://docs.edu.gov.ru/document/26ba12611bfc19a49fd3afee9d45e0a0/> (дата обращения: 18.04.2023).

2. Министерство просвещения Российской Федерации. В Центре знаний «Машук» проходит Всероссийский форум наставничества РДДМ «Движение Первых» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://edu.gov.ru/press/6499/v-centre-znaniy-mashuk-prohodit-vserossiyskiy-forum-nastavnichestva-rddm-dvizhenie-pervyh/> (дата обращения: 18.04.2023).

3. Министерство просвещения Российской Федерации. Проведение международного салона образования ММСО.ЕХРО-2023 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://edu.gov.ru/press/6580/obyavleny-daty-provedeniya-mezhdunarodnogo-salona-obrazovaniya-mmsoehro-2023/> (дата обращения: 18.04.2023).

4. Пособие по вопросам наставничества. ГАУ ВО «Мой бизнес» совместно с комитетом экономической политики и развития Волгоградской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://mspvolga.ru/netcat_files/multifile/541/4/Пособие%20по%20вопросам%20наставничества.pdf (дата обращения: 18.04.2023).

5. Вишнякова С.М. Профессиональное образование. Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика / С.М. Вишнякова. – М.: НМЦ СПО, 1999.