

**Назимова Наталья Ивановна**

канд. пед. наук, методист

**Скрипкина Галина Федоровна**

заместитель директора по НМР

ОГБ ПОУ «Ульяновский социально-  
педагогический колледж»

г. Ульяновск, Ульяновская область

## **ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ СТУДЕНЧЕСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОЛЛЕДЖА: ЧТО РАБОТАЕТ, А ЧТО НЕТ?**

*Аннотация:* в статье рассматривается процесс формирования системы студенческого наставничества в образовательной деятельности колледжа, роль наставничества в профессионально-личностном развитии студентов, анализируются семь структурных компонентов системы студенческого наставничества, делается акцент на формирование мягких навыков – *softskills*.

*Ключевые слова:* среднее профессиональное образование, колледж, структурные компоненты, система студенческого наставничества, профессиональное развитие студентов, формирование мягких навыков, *softskills*.

Одним из приоритетных направлений современного развития российского профессионального образования является формирование и развитие системы наставничества.

Формирование и развитие системы наставничества в профессиональной образовательной организации (ПОО) обусловлено важностью реализации задач, заявленных в документах федерального и регионального уровней, по внедрению целевой модели наставничества и новой методологии наставничества с целью раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профес-

сиональной ориентации обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

Тема наставничества в образовании является одной из центральных в национальном проекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»).

Однако анализ опыта осуществления наставнической деятельности в профессиональных образовательных организациях выявил ряд проблем:

- отсутствие нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность наставников и наставляемых;

- отсутствие выстроенной системы взаимодействия профессиональных образовательных организаций и организаций-работодателей при формировании системы наставничества.

Возникновение подобных проблем объясняется тем, что на современном этапе система наставничества находится в стадии переосмысления, вызванных многообразием воздействующих на нее факторов: социально-экономических, политических, социокультурных, педагогических, методических и личностных.

В профессиональных образовательных организациях наиболее распространена практика наставничества, которая охватывает разных субъектов образовательной деятельности.

В ОГБПОУ «Ульяновский социально-педагогический колледж» наставничество развернуто как широкая практика подготовки и профессионального развития студентов, обучающихся-юниоров и педагогов образовательной организации. Наставничество используется в обучении и развитии разных категорий наставляемых и с различными целями:

- с обучающимися школ (юниорами) – для целей профориентации;

- со студентами – для реализации задач профессионального развития, формирования метакомпетенций и подготовки к будущей профессиональной деятельности;

– с молодыми специалистами – для реализации задач адаптации и самореализации в профессиональной образовательной организации.

Непрерывность технологии наставничества можно рассматривать как ступенчатый рост профессионального самоопределения личности.

Анализ психолого-педагогической литературы позволил нам убедиться в актуальности и практической необходимости наставничества как условия профессионально-личностного развития и становления наставляемых (обучающихся, молодых педагогов) [1].

Рассмотрим более детально опыт внедрения целевой модели наставничества в ОГБПОУ «Ульяновском социально-педагогическом колледже» через такие формы наставничества как: «студент-обучающийся», «студент-студент», а также через групповое наставничество «учебная группа студентов старших курсов – учебная группа студентов младших курсов», которое работает как система сопровождения образовательной деятельности студентов.

Система студенческого наставничества, создаваемая в колледже, позволяет раскрыть личностный и профессиональный потенциал студентов, стать для них важным средством профессионального развития, формирования личности будущего специалиста среднего звена по специальностям подготовки.

Наставничество рассматривается нами как универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования компетенций и навыков, ценностей через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве [3].

Система студенческого наставничества, понимается нами как система, характеризующаяся совокупностью целей, задач, содержания, средств, методов, форм взаимодействия студента наставника и наставляемого в процессе учебной и внеучебной деятельности, способствующей формированию и развитию компетенций и навыков в соответствии с изменяющимися образовательными потребностями и возможностями студентов.

Система студенческого наставничества в ОГБПОУ «Ульяновский социально-педагогический колледж» представлена следующими структурными компонентами:

- целевой;
- ценностно-смысловой;
- содержательный;
- технологический;
- ресурсный;
- результативный;
- оценочно-диагностический.

*1. Целевой компонент* включает в себя цель и задачи организации студенческого наставничества в образовательной деятельности колледжа.

*Цель студенческого наставничества:* создание условий для профессионального и личностного развития обучающихся, успешной социальной адаптации, формирования мягких навыков, на основе формирования системы наставничества в студенческой среде.

*Задачи студенческого наставничества*

1. Сформировать сообщество студентов-наставников, в котором будут выстроены доверительные, партнерские отношения
2. Познакомить студентов-наставников с целями, задачами, формами и технологиями наставничества.
3. Организовать работу студентов-наставников по профессиональной ориентации обучающихся школ, юниоров в рамках реализации проекта «Билет в будущее», чемпионатного движения «Абилимпикс».
4. Организовать работу студентов-наставников с наставляемыми студентами первого курса в период адаптации к новым условиям обучения: вовлечь студентов в мероприятия различного уровня, социально-культурную жизнь колледжа и региона, волонтерское движение.
5. Вовлечь студентов-наставников в подготовку наставляемых студентов и юниоров-обучающихся школ к выполнению конкурсных заданий чемпионата профессий «Профессионалы».
6. Создать условия для раскрытия творческого потенциала личности наставляемого, развития общих и личностных компетенций, осознанного про-

фессионального развития и приобретения мягких навыков софтскиллс во внеучебной деятельности [2].

2. *Ценностно-смысловой компонент* включает ценностное обоснование системы студенческого наставничества, определяет смысл организации наставнической деятельности, миссию студенческого наставничества:

– возрождение и расширение института наставничества путем вовлечения в различные формы наставничества обучающихся (не менее 70%), в соответствии с показателями федерального проекта «Молодые профессионалы»;

– формирование профессиональных знаний, умений, общих и профессиональных компетенций, метакомпетенций обучающегося (способность формировать у себя новые навыки и компетенции софтскиллс);

– обучение студентов-наставников технологиям наставничества, выстраиванию индивидуальной траектории развития будущего специалиста.

*Участниками наставничества являются:*

– куратор программы наставничества и руководители направлений наставничества (заместители директора);

– наставники-педагоги (классные руководители, руководители практики, психолог, социальный педагог и др.);

– наставники-студенты (осуществляют наставничество со студентами первых курсов, юниорами, абитуриентами, волонтерами);

– наставляемые (студенты первых курсов, волонтеры, конкурсанты, юниоры и др.).

3. *Содержательный компонент* определяет содержание, направления, этапы организации наставнической деятельности студентов.

Содержание системы студенческого наставничества представлено следующими *направлениями*:

– наставничество в организации ранней профессиональной ориентации (в рамках проекта «Билет в будущее» для 6–11 кл.);

– наставничество в период адаптации (студент – наставник и студент – первокурсник);

– учебно-профессиональное – наставничество (в период теоретического обучения, практической подготовки, проектно-исследовательской деятельности, в конкурсном движении «Профессионалы» и др.);

– социокультурное-наставничество во внеучебной, социально-значимой, проектной деятельности студентов;

– индивидуально-профилактическое – наставничество в процессе психолого-педагогического сопровождения студентов, попавших в трудную жизненную ситуацию (сирот, лиц с ОВЗ, группы риска).

4. *Технологический компонент* отражает процессуальную сторону организации системы студенческого наставничества, используемые формы, методы, технологии работы с наставниками и наставляемыми. В работе с наставниками-студентами рекомендуется применять интерактивные технологии (тренинги, коучинг, фасилитация, технология развития креативности, критического мышления, игровые методы и др.), консультации, обучающие семинары, проектную деятельность. С наставляемыми студентами: тренировочные треки для подготовки к конкурсам, чемпионатам профессионального мастерства, олимпиадам, конференциям, спортивным и культурным мероприятиям [4].

5. *Ресурсный компонент* раскрывает условия успешной реализации системы студенческого наставничества в образовательной деятельности и предполагает создание инновационной ресурсной среды, включающей: использование дидактического и технического оснащения, информационного и методического обеспечения, наличия современного материально-технического обеспечения (ИКТ оборудование, мультимедийные панели, интерактивные доски, элементы роботехники и др.).

6. *Результативный компонент* выявляет эффективность и результативность организации системы студенческого наставничества в образовательной деятельности колледжа:

– успешная адаптации студентов нового набора к новым условиям образовательной среды;

- улучшение образовательных результатов, спортивных, культурных показателей; численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- профессионально-личностное развитие студентов, повышение качества образовательных результатов, уровня профессиональной компетентности;
- участие в олимпиадах, конференциях, конкурсном движении, чемпионатах профессий, социально-значимых мероприятиях, в волонтерской деятельности;
- высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные мероприятия, проектную деятельность;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных, социальных и исследовательских проектов;
- развитие навыков softskills: коммуникация (сотрудничество и взаимодействие), критическое мышление, креативность, командная работа.

7. *Оценочно-диагностический компонент* предполагает мониторинг на момент запуска программы наставничества в ПОО и по ее итогам, анализ и оценку результатов реализации [2].

Внедрение системы студенческого наставничества и программы наставничества в ОГБПОУ «Ульяновский социально-педагогический колледж» позволяет обеспечить профессиональное развитие наставляемых (юниоров, студентов) и добиться комплексного улучшения их образовательных результатов:

- сформированность у обучающихся общеобразовательных организаций метапредметных (регулятивных, познавательных, коммуникативных) и личностных результатов в соответствии с требованиями ФГОС ООО, ФГОС СОО;
- сформированность новых образовательных результатов у наставляемых студентов: профессиональных знаний, умений, практического опыта, общих и профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС СПО по специальностям подготовки;
- повышение процента обучающихся, студентов, вовлеченных в различные формы наставничества,
- развитие навыков softskills.

Таким образом, формируемая в колледже система студенческого наставничества позволяет не только повысить качество подготовки будущих специалистов среднего звена, но и создает условия для профессионального и личностного развития студентов, формирования общих компетенций, мягких навыков softskills, таких как: комплексное решение проблем, креативность, критическое мышление, сотрудничество и взаимодействие с другими людьми, владение навыками коммуникации, эмоциональный интеллект.

### *Список литературы*

1. Богданова Л.А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л.Н. Вавилова, А.Ю. Казаков [и др.]. – Кемерово: КРИРПО, 2014. – 144 с.

2. Лабунская Н.Л. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов: описание системы работы / Н.Л. Лабунская, Н.П. Максимова, В.И. Наумова, Е.П. Никонова. – Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015. – 89 с.

3. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 г. №МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».

4. Фахретдинова М.А. Теория и практика развития softskill общих компетенций обучающихся профессиональных образовательных организаций: методическое пособие / М.А. Фахретдинова, Н.И. Нагимова, О.Н. Кубракова, Е.А. Банникова, Н.А. Саланова. – Ульяновск: ФГБОУ ВО «УлГПУ им И.Н. Ульянова», 2018. – 112 с.