

**Мухина Оксана Дмитриевна**

канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Рязанский государственный

университет им. С.А. Есенина»

г. Рязань, Рязанская область

## **ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ ИНСТИТУТА НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*Аннотация:* в статье обусловлена актуальность запроса государства на специалистов, обладающих профессиональным мировоззрением, то есть профессиональными, научными и общественными знаниями, системой представлений о цели и смысле жизни, ценностями и нормами в практических поступках и действиях и готовностью к определенному типу профессионального поведения, с помощью преподавателей-наставников, обладающих определенным набором компетенций, и анализ проблемы внедрения института наставничества в вузах.

*Ключевые слова:* наставничество, образовательная организация, преподаватель-наставник, профессионализация, профессиональные компетенции, общекультурные компетенции.

Несмотря на довольно давнее существование в педагогической практике феномена наставничества, в современном высшем образовании на данный момент оно еще не до конца обрело свое воплощение. Все участники образовательного процесса понимают, что это очень нужный вид деятельности, особенно при наличии определенной пустоты, которая образуется после окончания второго курса, когда куратор студенческой группы формально уже не имеет к ней отношения и тьюторы становятся тьюторами первокурсников. По школьной модели студенты по аналогии с классным руководителем переносят и на старшие курсы образ педагога-воспитателя.

Для студента неведомо и неважно, что преподаватель, с которым они за два первых года обучения в вузе сблизались и в идеальном варианте построили

доверительные отношения, уже не их. Поэтому в некоторых вузах наставниками становятся те же преподаватели, которые были кураторами, то есть изменяется их статус.

Помимо статуса изменяется и функционал, который должны выполнять наставники. Студенты старших курсов отличаются от студентов 1–2 курсов своей профессиональной ориентированностью. Если для куратора основными задачами были помощь в адаптации к нормам обучения в вузе и сплочение группы, то у наставника появляются новые задачи.

Статус наставника вуза предполагает выполнение всех ролей, выделенных в научной литературе: 1) педагог-наставник; 2) эксперт-наставник; 3) консультант-наставник; 4) технолог-наставник; 5) руководитель-наставник; 6) визионер-наставник; 7) специалист-наставник; 8) волонтер-наставник [1, с. 187]. Эта многофункциональность требует наличия определенных компетенций, которыми большинство преподавателей не обладают, что является еще одной проблемой.

Сквозной задачей остается воспитательная деятельность, защита интересов студентов и психолого-педагогическое сопровождение.

Все это реализуется на фоне доверительных отношений, взаимной симпатии, эмпатии, искренней заинтересованности наставника в благополучии и успешности его воспитанников/наставляемых. Основная цель и задача института наставничества в университете – сопровождение личностного становления студентов, а общение с преподавателем – важное средство поддержки.

Зная студента на протяжении нескольких лет, обладая иногда данными психологической диагностики, наставник составляет социально-психологический портрет своего подшефного. Имея представление о его социально-психологических особенностях и при этом будучи теоретиком, наставник может и должен выступить в роли коуча, основной задачей которого является активизация внутренних резервов студента и создание у него мотивации на достижение своих целей, в том числе профессиональных.

Помимо формирования общекультурных и профессиональных компетенций наставник от наставника ожидается посредническая поддержка между студентом и его потенциальным работодателем. Организация такого взаимодействия, например, в рамках проектной деятельности или в рамках программы «обучение служением», реализация которой в широком формате планируется с 2024–2025 учебного года, служит своеобразным моделированием реальной ситуации и несет большую практическую пользу для формирования будущего профессионала. Наличие наставника и всех инструментов вуза в контексте защиты прав студента позволяет проявляться профессиональным знаниям и навыкам в тренинговом формате в психологически более комфортной обстановке. Но, к сожалению, эта система пока находится в стадии становления, несмотря на наличие большого опыта в деятельности наставничества.

По результатам опроса, проведённого среди студентов 3–4 курсов, почти половина опрошенных (45%) хотели бы обсудить с наставником выбор своего профессионального пути, 26% студентов нуждаются в помощи при решении методических вопросов, которые возникают при написании дипломной или курсовой работы, выборе литературы для профессионального и личностного развития, при прохождении практики. Остальные хотели бы привлечь наставника для проведения групповых мероприятий, решения конфликтов внутри группы или спорных вопросов с преподавателями, для решения организационных вопросов и оптимизации учебного процесса.

По результатам исследования готовности преподавателей стать наставниками для будущих специалистов 100% преподавателей готовы выполнять свои основные обязанности по формированию профессиональных знания, навыки и умения. Большинство (68% и 71%) преподавателей готовы эмоционально поддерживать студентов. 50% преподавателей готовы взять на себя осуществление помощи студенту в построении его профессиональной траектории развития (66% и 46%). Самым проблемным является компонент профессионального мировоззрения, где от преподавателей-наставников требуется контролировать процесс взаимодействия студентов друг с другом, проводить тренинги по раз-

витуию прорывных компетенций, помогать студентам осуществлять поиск инвестора, создавать идею, организовать научные состязания, создавать вызовы для студента, помогать увидеть и раскрыть предприимчивость (27% и 14%). У самих преподавателей не хватает таких компетенций [2, с. 228].

В число основных признаков реально работающей системы наставничества входят следующие признаки: наличие нормативно-правовой базы; в организации регулярно действует организационный механизм, обеспечивающий подбор наставников, контакты наставников и их подопечных; в организации есть требования-стандарты наставнической работы; в организации есть практика подготовки наставников (внутренняя или с привлечением внешних специалистов), которая опирается на требования-стандарты; в организации сформулированы и приняты ключевые показатели эффективности (КПЭ) наставника; в организации действует система стимулирования наставников (на основе КПЭ). В настоящее время наличие всей совокупности данных требований в большинстве вузов также является проблемой, требующей доработки.

Одной из современных проблем института наставничества является оценка и достойная оплата этого труда. Необходима понятная система поощрения наставничества, так как это деятельность, требующая больших затрат знаний и усилий. В числе способов поощрения, компенсации и стимулирования в общепринятой практике – премирование за успешную наставническую работу, отнесение ее к показателям эффективности трудовой деятельности педагогических работников с дальнейшим начислением баллов и их монетизацией, моральное поощрение, например, публикация успешного опыта, присвоение почетного статуса.

Формами наставничества в вузе могут быть: индивидуальные и групповые встречи с целью обсуждения актуальных в данное время для подопечных вопросов; всегда актуален тренинговый формат для отработки навыков, требуемых для эффективной бытовой и профессиональной социализации.

Для самовыражения и обсуждения актуальных проблем учащимся требуется большее количество дискуссионных площадок.

---

**Список литературы**

1. Кларин М.В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебное пособие для вузов / М.В. Кларин. – М.: Юрайт, 2024. – 288 с. – ISBN 978-5-534-02811-9 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/538205/p.162> (дата обращения: 23.04.2024).

2. Помельникова Е.А. Роль наставничества в формировании профессионального мировоззрения в современных условиях профессиональной подготовки в вузе / Е.А. Помельникова, М.В. Ивкина, П.П. Альмурзин // Проблемы современного педагогического образования. – 2023. – №80–3. – С. 227–230. – EDN ХАЈРЈЕ.