

Князева Елена Николаевна

начальник Управления развития компетенций и карьеры
ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования»

г. Москва

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ЧЕРЕЗ НАСТАВНИЧЕСТВО В СПО

***Аннотация:** в статье предпринята попытка рассмотрения методологических особенностей наставничества, примеры его внедрения в образовательные организации среднего профессионального образования. Автор анализирует основные принципы и методы наставнической деятельности, её влияние на формирование профессиональных компетенций и личностный рост студентов. Внимание уделяется роли наставника как проводника в мир будущей профессии, его функциям и обязанностям. В статье также приводятся результаты исследований, подтверждающих эффективность наставничества для повышения качества подготовки специалистов и их адаптации к реальным условиям труда.*

***Ключевые слова:** наставничество, среднее профессиональное образование, профессиональные компетенции, модель наставничества, профессионально-трудовой коллектив.*

Введение

Система наставничества давно и хорошо известна. Наставничество затрагивает многие сферы деятельности и, несомненно, оказывает благотворное влияние на подрастающее поколение в рамках социальной работы, а также, конечно, на профессионально-трудовой коллектив.

Зачастую понятие наставничества выступает как «зонтичный термин», смысл которого разнится от организации к организации и от сферы к сфере. Но несомненно, что наставничество как один из элементов социализации личности охватывает все жизненные этапы человека. Поэтому наставничество может существовать как официально, в форме, закреплённой нормативно-правовой базой, так и неформально в рамках товарищеских отношений.

Терминология наставничества

В российской научно-педагогической литературе рассматриваются теоретико-методологические и методические основы подготовки наставников, вопросы педагогического наставничества. В современных диссертационных исследованиях наставничество изучалось только на уровне отдельных проблем либо корпоративного обучения кадров, либо формирования педагогической компетентности наставников и мастеров производственного обучения.

Интересной работой в области разработки теоретико-методологических проблем наставничества является докторская диссертация А.Р. Масалимовой, в которой на основе эмпирических материалов предприятий в Республике Татарстан она пытается разработать концепцию корпоративной подготовки наставников [5]. В современных предприятиях из исследования Масалимовой (Татнефть, Лукойл, Северсталь, Казанский государственный казенный пороховой завод, Минский завод колесных тягачей) наставничество трактуется как разновидность обучения в течение одного года непосредственно на рабочем месте и индивидуальной воспитательной работы с впервые принятыми на постоянную работу молодыми сотрудниками. Наставником является опытный и высококвалифицированный специалист предприятия.

Е.Н. Фомин в своей диссертации под наставничеством понимает «личностно-ориентированный педагогический процесс, способствующий овладению и личностному осмыслению каждым обучаемым своей профессии, а также создающий условия для приобретения широкого ряда профессиональных компетенций и индивидуального опыта решения реальных производственных задач». При этом Фомин выделяет одну из форм наставничества – «дублер специалиста», целевое наставничество в конкретной производственной среде [7].

Преимущества наставничества

Преимущества наставничества в профессионально-трудовом коллективе давно известны. Рядом с молодыми работниками всегда были опытные мастера, которые делились своими знаниями и опытом. И в последние годы мы

наблюдаем новую волну интереса к практике наставничества в контексте задач повышения производительности труда и укрепления корпоративной культуры.

Особенное внимание в современной российской практике уделяется советскому опыту наставничества. К 1980-м гг. система наставничества стала массовой из-за возросшей численности молодежи на предприятиях, изменились и взаимоотношения работников в процессе труда – наставничество стало частью системы коммунистического воспитания. В советское время даже существовала лаборатория наставничества при Институте профессионально-технической педагогики.

После 1991 в связи с кризисом потребность в обучении рабочих кадров и ИТР резко сократилась, а ликвидация системы отраслевых министерств повлекла за собой разрушение всей сети отраслевых институтов повышения квалификации. Как следствие, на предприятиях также снизились потребности в образовательных услугах и наставничество прервалось.

Влияние наставничества на профессиональное развитие

Большинство исследований наставничества выявило положительную связь между наличием наставника и профессиональным развитием. Большинство исследований наставничества было сосредоточено на результатах карьеры подопечных и выявило положительную связь между наличием наставника и профессиональными навыками [2, с. 39–124]. В различных организациях наставничество явно коррелирует с повышением удовлетворенности работой и производительностью, позитивными рабочими отношениями, более сильной организационной приверженностью, профессиональной компетентностью, а также карьерным признанием и успехом [1, с. 254–267].

Оно более комплексно решало проблемы профессионального обучения и совершенствования профессионального мастерства, идейно-политического и нравственного воспитания молодых специалистов. Для этих целей Министерством просвещения Российской Федерации была предложена целевая модель наставничества, которую подхватили в образовательных организациях. Целевая модель направлена на поддержку молодых специалистов и их профессиональное

развитие. Модель предполагает взаимодействие наставляемого с более опытным наставником, которое способствует улучшению практических навыков и компетенций первого. Целью модели является повышение уровня подготовки специалистов и помощь им в адаптации к самостоятельной работе [6]. Однако некоторые исследователи отмечают, что внедрение наставничества было воспринято в педагогической среде противоречиво

В исследовании, проведенном в Институте среднего профессионального образования им. К.Д. Ушинского, рассматривается эффективность наставнических практик у них в ИСПО [3, с. 34–46]. Они вели мониторинг студентов, обучающихся по программам «Дошкольное образование» и «Специальное дошкольное образование», а также сотрудников учреждений дошкольного образования – было интересно узнать, как практики наставничества воспринимают работодатели. Мониторинг продемонстрировал, что абсолютное большинство молодых людей ожидают от наставника высокого уровня комфорта в общении. В целом возлагают на наставника большие надежды: от него ожидают высокого уровня поддержки и помощи, общения.

Студенты младших курсов ожидают от наставника большего – это в первую очередь связано с переходом их в новый статус студента колледжа. Также в исследовании затрагивается такая форма наставничества, как «студент вуза – студент колледжа». Предполагается, что подобная форма может способствовать преемственности между двумя уровнями образования. Также исследователями предлагается, что было бы полезно предусмотреть процесс перехода из одной роли в другую, причем каждая категория может выступать и в роли наставляемого, и в роли наставника.

Другой примечательный пример – взаимодействие Авиацонно-технологического колледжа АТК ДГТУ и ООО «КЗ Ростсельмаш». Результаты самообследования взаимодействия АТК ДГТУ и ООО «КЗ Ростсельмаш» показывают, что 85% наставляемых с первой попытки сдают квалификационный экзамен или успешно проходят независимую оценку квалификации. Также отмечается рост качества освоения образовательных программ среди обучающихся, прошедших

практику под руководством наставника, с 56% в 2022 г. до 78% в 2023 г. ООО «КЗ Ростсельмаш» отмечает также повышение качества подготовки выпускников [4, с. 112–117].

Выводы и заключение

В заключение можно сказать, что наставничество является эффективным инструментом профессионального развития студентов в системе среднего профессионального образования. Оно помогает молодым людям приобрести необходимые навыки и опыт работы, а также лучше понять требования работодателей.

Сотрудничество между образовательными организациями и компаниями реального сектора экономики способствует качественной практической подготовке молодых специалистов, которые будут востребованы на рынке труда.

Таким образом, внедрение наставничества может стать важным шагом в развитии системы среднего профессионального образования и повышении качества подготовки специалистов.

Список литературы

1. Eby Lillian, Allen Tammy, Evans Sarah, Ng Thomas, Dubois David. (2008). Does Mentoring Matter? A Multidisciplinary Meta-Analysis Comparing Mentored and Non-Mentored Individuals. *Journal of vocational behavior*. 72. 254–267.
2. Wanberg C.R., Welsh E.T., Hezlett S.A. (2003). Mentoring research: A review and dynamic process model. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 22, 39–124.
3. Валовик Н.А. Мониторинг эффективного педагогического опыта различных форм наставничества в СПО / Н.А. Валовик, С.В. Кудрявцева // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия «Современный колледж». – 2023. – №2 (6).
4. Зибров В.А. Механизм реализации наставничества на примере взаимодействия образовательной организации среднего профессионального образования и предприятия / В.А. Зибров, К.В. Зиброва // Общество: социология, психология, педагогика. – 2024. – №1. – С. 112–117. – DOI 10.24158/spp.2024.1.12. – EDN JLEMWX

5. Масалимова А.Р. Корпоративная подготовка специалистов технического профиля к осуществлению наставнической деятельности в условиях современного производства: дис. ... д-ра пед. наук / А.Р. Масалимова. – 2014. – EDN СВГАНУ

6. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) 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».

7. Фомин Е.Н. Компетентностно-ориентированное наставничество студенческой молодежи на современном предприятии как ресурс качества профессиональной подготовки: дис. ... канд. пед. наук / Е.Н. Фомин. – 2013. – EDN SUQGJZ