

Суворова Анна Викторовна

канд. ист. наук, доцент

Серебрякова Анна Юрьевна

канд. филол. наук, доцент

Филиал ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный
университет (НИУ)» в г. Златоусте
г. Златоуст, Челябинская область

DOI 10.31483/r-115700

ПРИМЕНЕНИЕ ЭЛЕМЕНТОВ НАСТАВНИЧЕСТВА В ВЫСШЕМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ В РАМКАХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МОДЕЛИ «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»

***Аннотация:** статья посвящена раскрытию вопроса наставничества студентов в рамках высшего учебного заведения. Особое внимание уделено профессиональному становлению будущих специалистов на завершающем этапе обучения в вузе. Наставники предприятий в силах помочь новому молодому сотруднику преодолеть те трудности, с которыми он столкнется в условиях адаптации к трудовой деятельности. Опытные кураторы раскрывают потенциал своих подопечных, укрепляя их теоретические знания на практике.*

***Ключевые слова:** наставничество, куратор, наставляемый, ответственность, вуз, трудоустройство.*

Современная образовательная система предъявляет высокие требования к будущим профессионалам в своей сфере. Однако не будем скрывать того факта, что становление любого специалиста не заканчивается прохождением практики на профильном предприятии и защитой дипломного проекта. Перечисленные факторы – это лишь начало длительного пути, который без поддержки пройти достаточно сложно. В связи с этим изучение вопроса наставничества остается очень актуальным.

В практическом пособии для кураторов в образовательных организациях «Наставничество в системе образования в России» под редакцией Н.Ю. Синягиной и Т.Ю. Райфшнайдер дается определение понятию «наставничество». Наставничество – способ передачи знаний, умений, навыков молодому человеку от более опытного и знающего, предоставление молодым людям помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации и взрослении [3, с. 3].

Н.Ю. Синягина и Т.Ю. Райфшнайдер описывают наставничество как старейшую форму взаимодействия между старшими и младшими, где взрослый играет роль учителя прикладных знаний подрастающему поколению. Кроме того, необходимо учитывать, что передача знаний происходит в неформальной обстановке, что позволяет воспринимать данное обучение как простое общение или игру, при этом данный прием позволяет максимально раскрыть потенциал подопечных и дать им ненавязчивое напутствие в практических делах [3, с. 4].

Н.Ю. Синягина и Т.Ю. Райфшнайдер в пособии «Наставничество в системе образования в России» формулируют несколько типов наставничества. Назовем основные из типов наставничества:

- традиционное личное наставничество – представляет собой взаимодействие взрослого и молодого человека. Их общение выстраивается на протяжении года и состоит из личных встреч по четыре часа в месяц;

- групповое наставничество – представляет собой взаимодействие взрослого куратора с группой молодых людей. Стоит отметить, что группа должна быть малочисленной, в противном случае эффективного общения не получится. Проводятся как групповые встречи, так и личные;

- командное наставничество – представляет собой взаимодействие нескольких взрослых с малыми группами молодых людей. Обязательным условием при использовании данной формы наставничества является соблюдение соотношения взрослых к молодежи не больше, чем один к четырем;

- наставничество ровесниками – представляет собой взаимодействие ровесников. Примером может быть студент-сташекурник вуза, который является

наставником для первокурсника по вузовским предметам или помогает в организации досуговой деятельности. Подобное взаимодействие воспринимается двумя сторонами больше как неформальное общение, нежели как элемент наставничества, что положительно сказывается на выстраивании доверительных отношений;

– интернет-наставничество – представляет собой взаимодействие взрослого наставника с молодым человеком, которое происходит в интернет-пространстве. Данный вид наставничества не исключает личные встречи, наряду с онлайн-общением [3, с. 18].

В рамках нашего исследования особый интерес вызывают такие формы наставничества, как групповое и командное. К сожалению, не у всех компаний есть возможность закрепить за каждым новичком наставника, поэтому выбирается форма группового или командного наставничества как оптимальный вариант для адаптации новых работников.

Наставники в своей деятельности используют множество приемов. Мы раскроем содержание некоторых тренинговых занятий, которые психологически могут расположить к себе наставляемого студента. Особое место занимает адаптационный тренинг «Я – профессионал!» Наставник знакомит будущего коллегу с условиями работы и моделирует ситуацию, когда необходимо принять ответственное решение в кратчайшие сроки. Независимо от успешности принятого решения, наставник поддерживает своего наставляемого, аккуратно указывает на ошибки, если они были допущены, и сообщает, какое решение было бы наиболее эффективным.

В трудовой деятельности не избежать стрессов, возникновения страхов, тревожности. С данными сложностями может помочь справиться арт-терапевтический тренинг по преодолению страха и тревоги. Студенту предлагается изобразить свой страх на листе бумаге, используя цветные карандаши, либо маркеры. После того, как рисунок будет готов, автор должен поведать, что изображено на его рисунке, почему именно это вызывает у него тревогу и как он сам предполагает с этим можно бороться. В данном тренинге студент исполь-

зует рефлексию, что позволяет ему самостоятельно находить выход из, казалось бы, безвыходной ситуации.

Еще один эффективный прием, получивший название «У тебя все получится!» Данная установка дает понять молодому специалисту, что все ошибаются, самое главное вовремя осознать, что выбранный вариант является неверным и изменить направление своей деятельности. Каждый человек до конца не осознает своих способностей, если не будет выходить из привычной «зоны комфорта», чтобы реализовать заложенный в нем потенциал.

Наставник в своей деятельности использует установку: «Конфликт всегда полезен!» Опытный работник рассказывает о сложных трудовых буднях, которые невозможны без конфликтных ситуаций. Убеждает будущего специалиста в том, что конфликт нужно воспринимать как движение вперед, а не как ярко отрицательное явление. Конструктивный конфликт в рамках рабочих отношений способен прийти к новым решениям!

В рамках реализации системы курирования в целях развития персонала через программу наставничества: «наставляемый» – участник данной инициативы, которому посредством общения и содействия со стороны наставника удастся преодолевать личные и профессиональные затруднения, накапливая полезный опыт и формируя новые компетенции. «Наставник» – это опытный участник программы с достигнутыми высокими результатами в личностном и карьерном росте, готовый делиться своим опытом и знаниями для стимуляции саморазвития и профессионального совершенствования подопечного. «Куратор» – сотрудник либо социальный партнер образовательной организации, на плечи которого ложится координирование всех аспектов программы наставничества от начала до конца [1, с. 23].

В рамках реализации элементов наставничества в нашем вузе регулярно проводятся встречи с работодателями, с последующим закреплением наставника за определенной группой студентов. Данный наставник в течение учебного года встречается с закрепленной за ним группой, организывает посещения на

предприятия, дает ответы и развернутые консультации по интересующим студентов направлениям.

Графическое представление наставнического взаимодействия по форме наставничества «работодатель – студент» [1, с. 45].



Рис. 1

На основе этой модели наставничества можно составить психологический портрет участника. Наставник представляется как заботливый профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией и высокой квалификацией. Он/она постоянно демонстрирует высокие результаты в своей работе. Активно делится своим опытом и поддерживает организационные стандарты и правила. Стажер может занимать активную или пассивную позицию. Например, студент, который не мотивирован следовать выбранному профессиональному пути и безразличен к процессам внутри учебного заведения. В качестве альтернативы можно найти и противоположный образ. Активный студент с особыми образовательными потребностями, готовый решать, где и как работать, само-

развиваться, расширять круг общения, совершенствовать свои компетенции, приобретать профессиональные навыки и умения.

Для того чтобы наставник был заинтересован в исполнении своих обязанностей, со стороны его работодателя должна быть разработана система поощрений, в противном случае он будет наставником лишь «на бумаге». Система мотивирования может быть как материального, так и нематериального характера. Это могут быть регулярные доплаты, разовые выплаты, расширенный социальный пакет и т. д. В качестве нематериального поощрения могут использоваться укрепление авторитета наставника в коллективе, профессиональное развитие и карьерный рост [2]. Система наставничества, реализуемая качественно и в полном объеме, способна давать ощутимые результаты как для самого наставника, так и для наставляемого.

Список литературы

1. Методические рекомендации об организации наставничества в образовательных организациях и организациях реального сектора экономики Тверской области / сост. Е.Е. Складова. – Тверь: ГБПОУ «Тверской политехнический колледж»; Центр опережающей профессиональной подготовки Тверской области, 2020. – 90 с.

2. Методические рекомендации по развитию наставничества на рабочем месте в целях организации практической подготовки студентов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.omgups.ru> (дата обращения: 27.12.2024).

3. Наставничество в системе образования в России: практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.