

Новоселов Кирилл Андреевич

Сафьянников Игорь Александрович

ПОНЯТИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА И ЕГО МЕСТО В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

Аннотация: наставничество представляет собой важный инструмент для развития профессиональных навыков и компетенций. Оно способствует не только передаче знаний, но и формированию профессиональных ценностей, развитию критического мышления и творческого подхода. В процессе профессиональной подготовки курсантов и студентов наставничество играет важную роль в их поддержке и адаптации к будущей профессиональной деятельности, что особенно актуально в условиях быстро меняющегося рынка труда и растущих требований к квалификации специалистов. В главе рассматриваются основные аспекты наставничества, его роль и значимость в образовательном процессе, анализируются модели наставничества, а также формы взаимодействия наставников и наставляемых.

Ключевые слова: наставничество, профессиональная подготовка, вуз.

Abstract: mentoring is an effective tool that promotes the development of professional competencies, helps to transfer knowledge and skills, promotes the formation of professional values, the development of critical thinking and a creative approach to solving problems. In the process of professional training of students and cadets, mentoring is also aimed at their support and development, as well as preparation for future professional activities, which is becoming increasingly relevant, given the conditions of the rapidly changing labor market and increasing requirements for the qualifications of specialists. This chapter examines the key aspects of mentoring, its role and importance in the educational process, analyzes mentoring models, as well as forms of interaction between mentors and mentees.

Keywords: mentoring, professional training, university.

Термин «наставничество» уходит корнями в древнюю историю к греческой мифологии. Согласно мифам, царь Одиссей, перед уходом на троянскую войну, оставил своего сына Телемаха на попечение и воспитание своему другу и советнику Ментору. Именно от его имени и возникли понятия «ментор», «наставник». Наставничество – это не только процесс обучения и передачи опыта, но и оказание поддержки, помощи советом. На протяжении истории менялись мнения о цели наставничества. Сократ считал, что в спорах между учителем и учеником рождается истина, Платон – первым пришел к выводу о том, что что воспитание нужно начинать с ранних лет, а наставник должен быть в преклонных годах. Жан-Жак Руссо считал, что «непосредственный интерес – вот великий двигатель, единственный, который ведёт верно и далеко». В России XVII века не было особого разделения между пониманием кто является учителем, воспитателем или наставником, так как каждый из них выполнял примерно одинаковые функции и по обучению, и по воспитанию. В XIX веке (1813 г.) Министерство народного просвещения Российской империи своим постановлением ввело должность наставника для некоторых учебных заведений и определило, что наставник должен воспитывать преданных самодержавно-монархическому строю учащихся, наблюдать и изучать учеников, «поправлять делаемые ими ошибки», «внушать приличия и вкусы», «своими разговорами и поступками вкоренять в их сердца правила нравственности» [8; 12]. В XX веке С. И. Ожегов в своем словаре пишет, что слово наставник обозначает «учитель и воспитатель, руководитель» [9].

Известный педагог К.Д. Ушинский подчеркивал важность сочетания теоретических знаний и практического опыта в профессиональном развитии. Он утверждал, что опыт без теории не может полностью заменить знание. В советский период наставничество играло значимую роль в образовании молодежи. Педагоги А.В. Луначарский, А.С. Макаренко, В.А. Сухомлинский и др. придавали большое значение воспитанию и обучению подростков, с целью подготовки нового поколения. Наставники выбирались среди тех, кто обладал высоким уровнем профессиональной подготовки и богатым жизненным опытом. Во второй половине XX века, наставничество стало рассматриваться, как форма не только

воспитания, но и профессиональной подготовки, что было связано с ускоренными темпами развития профессионально-технического образования, введением производственного обучения. На производстве опытные рабочие брали шефство над молодыми специалистами, чтобы быстрее помочь им адаптироваться к условиям труда, передать свой опыт работы, как и указывает И.И. Фаляхов в своей работе, относительно института наставничества: «существовала налаженная его система, которая в основном была ориентирована на производство и трудовое воспитание, а не на удовлетворение запросов и интересов отдельной индивидуальности» [11].

В период конца XX в. – начала XXI в. наставничество в основном рассматривалось в качестве инструмента, помогающего в более быстрой и «мягкой» адаптации молодых специалистов на рабочем месте, так как более опытный сотрудник предоставляет поддержку и руководство. Однако впоследствии, с развитием и внедрением новых технологий, быстро развивающейся цифровой трансформацией в различных отраслях, молодые специалисты стали сами оказывать помощь и поддержку старшим коллегам, так как быстрее осваивали новые инструменты. В настоящее время сложилась, ситуация в которой в один момент времени субъект является наставником, передает свой опыт и знания другому, а в следующий – он сам уже является наставляемым осваивая новые технологии и компетенции. Такой вид наставничества стал называться реверсивном, и в таком взаимоотношении отсутствуют ограничения, связанные с трудовым опытом или возрастными рамками.

Указом Президента Российской Федерации 2023 год был объявлен Годом педагоги и наставника [10], проводятся профессиональные конкурсы для наставников: «Быть, а не казаться», «Наставничество» (2024 г.), что подчеркивает актуальность развития системы наставничества в настоящее время.

Анализируя понятия наставничества в словарях С.И. Ожегова, В. Даля, Советском энциклопедическом словаре и др. складывается картина наставника – это человек, готовый помогать, сопровождать, советовать, направлять, поддерживать, имеющий опыт и знания, обладающий необходимыми личностными и

профессиональными компетенциями. В своей работе Е.А. Дудина определяет под наставничеством «форму, метод и способ обучения, воспитания, развития и профессиональной подготовки; как процесс передачи знаний, опыта и информации; как межличностные отношения и взаимодействие» [5].

В процессе профессиональной подготовки обучающихся наличие наставника помогает им не только преодолеть академические трудности, но и способствовать их профессиональному росту и личностному развитию. Изучением наставничества занимались отечественные и зарубежные ученые [5; 8; 13; 14], выделено большое количество видов и форм наставничества, среди которых можно выделить несколько основных.

Формальное, предполагающее заранее определенные программы, в рамках которых устанавливаются четкие цели, роли и ожидания (например, при назначении наставника в организации, новом месте работы). К достоинствам можно отнести его структурированность, точное и ясное представление о целях и процессе обучения; поддержку со стороны организации (ресурсы, учебные и методические материалы); простота оценки эффективности, отслеживая результаты деятельности наставляемого, его прогресс. При этом в рамках формального подхода возможно ограничение творческого подхода при решении задач.

Неформальное наставничество возникает спонтанно и не имеет строгих рамок. Оно может происходить, как в рамках рабочих процессов, когда более опытные сотрудники делятся своими знаниями с новичками, так и в рамках учебного процесса (наставники проектной деятельности, куратор учебных групп, помочь обучающимся старших курсов младшим и т. д.). Его преимущества заключаются в гибкости, возможности адаптации к индивидуальным потребностям наставляемого, налаживании личного контакта, который способствует более глубокому обучению. Из недостатков можно отметить, что процесс может без четкого плана, структуры, а опыт и компетенции наставников могут сильно различаться.

Процесс наставничества может быть индивидуальным (наставник и наставляемый работают один на один в индивидуальном формате) и групповым (один наставник работает с группой обучающихся, что позволяет создать динамичную

среду, в которой участники могут обмениваться идеями и опытом). Работа в группе, помимо возможности взаимного обмена опытом, позволяет участникам обсудить общие проблемы, задачи, обменяться знаниями друг с другом, совместно прийти к необходимому решению. Однако необходимо учитывать, что в группе всегда возможны разные точки зрения, что может приводить к конфликтам и наставник должен помогать избежать его, помочь решить все разногласия. Также, при таком формате, у наставника становится меньше возможностей для персонализированной помощи, поддержки или обучения.

Стоит выделить еще ситуационное наставничество (наставник приходит на помощь в те моменты, когда у наставляемого возникает ситуация, требующая помощи или вопрос, с которым он не может справиться самостоятельно); ротационное наставничество (наставляемые работают с несколькими наставниками).

Виды наставничества можно рассматривать применительно к виду деятельности: учебное, научное, проектное и т. д. Различные модели наставничества рассмотрены в работах: А.Н. Макарова, В.С. Потаева, Г.Ю. Субанакова [6]; П.А. Амбаровой, Н.В. Шабровой [1]. В статье Е.Г. Гиндес, И.А. Троян, Л.А. Кравченко приведена модель, «представляющая собой обобщённый механизм реализации, включает формальные и неформальные отношения, возникающие в процессе использования программ через конкретные мероприятия, формы и техники» [3].

Отдельно стоит сказать о реверсивном наставничестве [4], при котором происходит постоянная смена ролей: по одному вопросу или проблеме субъект может быть наставником и одновременно по другому вопросу он сам может становиться наставляемым, независимо от опыта и возраста, что подтверждается в работе, посвященной наставничеству, как инструменту, который может использоваться в процессе непрерывного образования: «Наставничество рассматривается в разных условиях и направлено на различные субъекты...» [7]. Наставничество уже стало одним из элементов, составляющих непрерывное образование (обучение на протяжении всей жизни) [8], начиная от профориентационных встреч и

мероприятий в школе до наставничества на работе, что помогает постоянно развиваться самому и помогать другим осваивать необходимые компетенции.

Наставничество в университете играет ключевую роль в профессиональном и личностном развитии обучающихся. Оно помогает молодым людям адаптироваться к учебной среде, развивать навыки и строить карьерные планы, а также способствует улучшению успеваемости, так как наставники помогают обучающимся разобраться в сложных темах, дают советы по обучению и делятся эффективными методами работы. Кроме того, обучающиеся получают возможность обсудить с наставниками карьерные планы, задать вопросы о профессии, получить рекомендации по трудоустройству. В процессе взаимодействия у наставляемых формируются и развиваются мягких навыков, таких как коммуникация, работа в команде и критическое мышление, расширяется сеть профессиональных контактов. При этом виды и формы наставничества могут комбинироваться, достигая тем самым наиболее эффективного результата.

В качестве наставников в процессе профессиональной подготовки могут выступать, как преподаватели и кураторы учебных групп, так и старшекурсники, что согласуется с работой [3]. Благодаря наставничеству обучающиеся могут развиваться не только в период обучения, но и сохранять связь с наставниками после его завершения [13].

Наставничество является эффективным инструментом не только для адаптации обучающихся в социальном плане, но и в научно-профессиональном аспекте. Взаимодействие кураторов, тыоторов, преподавателей, занимающихся с обучающимися научной и проектной деятельностью, необходимо построить согласно определённой модели, сделать системным, чтобы не только охватить обучающиеся на разных курсах и с разными интересами, но и, чтобы не допускать разрыва между наставничеством в школе, высшем учебном заведении и на месте работы.

Тщательно продуманная организация системы наставничества, подбор наставников и студентов, внедрение и развитие программ наставничества в об-

разовательных учреждениях, а также регулярная оценка результатов деятельности будут способствовать созданию поддерживающей учебной среды, подготовке квалифицированных специалистов, развитию индивидуальных способностей обучающихся.

Список литературы

1. Амбарова П.А. Институциональные модели научного наставничества над студентами российских вузов: организационно-управленческие аспекты / П.А. Амбарова, Н.В. Шаброва // Университетское управление: практика и анализ. – 2023. – Т. 27. №3. – С. 5–16. – DOI 10.15826/umpa.2023.03.019. – EDN SYZBBK
2. Блинов В.И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина, И.С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – №3. – С. 4–18. – DOI 10.24411/2307-4264-2019-10301. – EDN XDEBKV
3. Гиндес Е.Г. Наставничество в высшем образовании: концепция, модель и перспективы развития / Е.Г. Гиндес, И.А. Троян, Л.А. Кравченко // Высшее образование в России. – 2023. – Т. 32. №8–9. – С. 110–129. – DOI 10.31992/0869-3617-2023-32-8-9-110-129. – EDN TFJZYE
4. Дорохова Т.С. Методологические основания реверсивного наставничества в профессиональной деятельности педагогов / Т.С. Дорохова, Ю.Н. Галагузова // Педагогическое образование в России. – 2022. – №5. – С. 154–162. – DOI 10.26170/2079-8717_2022_05_18. – EDN JUBFCQ
5. Дудина Е.А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура / Е.А. Дудина // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2017. – Т. 7. №5. – С. 25–36. – DOI 10.15293/2226-3365.1705.02. – EDN ZQXRRV
6. Макаров А.Н. Исследование закономерностей и условий функционирования и развития наставничества в региональной системе образования / А.Н. Макаров, В.С. Потаев, Г.Ю. Субанаков // Вестник Бурятского государственного университета. Экономика и менеджмент. – 2021. – №2. – С. 43–54. – DOI 10.18101/2304-4446-2021-2-43-54. – EDN RVNDSE

7. Ройтблат О.В. Наставничество как один из инструментов реализации непрерывного образования взрослых / О.В. Ройтблат, Н.Н. Суртаева // Непрерывное образование. – 2018. – №3 (25). – С. 14–17. – EDN YTGECL
8. Суртаева Н.Н. Наставничество: история и современность / Н.Н. Суртаева, О.В. Ройтблат, Ж.Б. Косицына // Мир науки, культуры, образования. – 2023. – №4 (101). – С. 194–196.
9. Толковый словарь Ожегова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://slovarozhegova.ru/> (дата обращения: 25.02.2025).
10. Указ Президента Российской Федерации от 27.06.2022 №401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://actual.pravo.gov.ru/content/content.html#pnum=0001202206270003> (дата обращения: 03.03.2025).
11. Фаляхов И.И. Диверсификация моделей наставничества: ментор, тьютор, коуч, фасilitатор и идентификация их готовности к осуществлению наставнической деятельности / И.И. Фаляхов // Казанский педагогический журнал. – 2016. – №2–1 (115). – С. 45–50. – EDN VRNRIX
12. Ходоровская Р.Ф. Форма личностного развития учащихся и наставничество / Р.Ф. Ходоровская // Вестник ТОГИРРО. – 2021. – №2 (47). – С. 48–49. – EDN LAFXEW
13. Ball E., Hennessy C. De-mystifying the Concept of Peer Mentoring in Higher Education: Establishing Models for Learning. In C. Woolhouse, L.J. Nicholson (Eds.), *Mentoring in Higher Education – Case Studies of Peer Learning and Pedagogical Development*. 2020. Pp. 17–38.
14. Larsen E., Jensen-Clayton C., Curtis E., Loughland T., Nguyen Hoa T.M. Re-Imagining Teacher Mentoring for the Future // Professional Development in Education. 2023. February. Pp. 1–15.

Новоселов Кирилл Андреевич – советник Российской академии естествознания, академический советник Международной академии холода, старший

преподаватель кафедры электрооборудования и автоматики судов Морского института Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота ФГБОУ ВО «Калининградский государственный технический университет», Калининград, Россия.

Сафьянников Игорь Александрович – канд. техн. наук, доцент кафедры электрооборудования и автоматики судов Морского института Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота ФГБОУ ВО «Калининградский государственный технический университет», Калининград, Россия.
