

Калугина Татьяна Геннадиевна

канд. ист. наук, доцент

ГАУ ДПО «Институт развития образования Иркутской области»

г. Иркутск, Иркутская область

НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Аннотация: в статье исследуются проблемы развития наставничества как эффективной технологии повышения качества профессионального образования, удовлетворения спроса рынка труда на квалифицированных сотрудников. Дано определение понятия наставничество, показано разнообразие подходов к оценке этого явления. Отмечена важность сопровождения студентов наставниками в ходе практической подготовки на предприятиях и в организациях. Обозначены функции наставников студентов в период производственной практики, отмечена необходимость развития психолого-педагогических компетенций наставников.

Ключевые слова: среднее профессиональное образование, наставничество, производственная практика, психолого-педагогическое сопровождение.

В настоящее время перед российской экономикой остро стоит вопрос подготовки квалифицированных кадров, использования новых подходов к развитию профессиональных компетенций и творческого потенциала молодых специалистов. Одной из таких эффективных практик является наставничество.

В целевой модели наставничества для сферы образования это понятие определяется как «универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве» [4, с. 3].

Технология наставничества находит свое применение во многих сферах социального взаимодействия, обеспечивая личностно-профессиональную социализацию, профессиональное развитие, рост мастерства, формирование духовно-нравственных и гражданско-патриотических качеств человека. Многообразие

функций наставничества, форм его осуществления, задач, решаемых в ходе наставнической деятельности, эффективных наставнических практик отражено, в частности, в Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года [3, с. 3].

Формирование практик наставничества в различных сферах социальной жизни в современной России поддержано важными законодательными инициативами, в числе которых: Федеральный закон от 07.06.2025 г. №144-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», где в статье 351.8 дано определение наставничества в сфере труда, а также условия осуществления функций наставника на предприятии; Указ Президента РФ от 02.03.2018 г. №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

Значимым документом последних лет является «Концепция развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года». В концепции, в частности, обозначены цели наставничества в молодежном и детско-взрослом коллективе: «разносторонняя поддержка наставляемого, помощь в профессиональной ориентации и социальной адаптации, получении общего и профессионального образования, опыта участия в созидательном труде, а также формирование у наставляемого традиционных российских духовно-нравственных ценностей» [3, с. 8–9].

Наставничество является неотъемлемым элементом системы среднего профессионального образования. Сегодня мы наблюдаем тенденцию все более тесного взаимодействия колледжей с работодателем, увеличение доли практической подготовки в образовательных программах, повышение заинтересованности сторон в более технологичном и эффективном взаимодействии.

Особая роль в ходе практики на производстве студентов отводится наставнику, который приобщается к процессу профессиональной подготовки студента на конкретном предприятии, на обозначенном участке деятельности. Участие наставника в процессе производственной практики предусмотрено федеральными образовательными стандартами и регламентируется различными локальными актами колледжей (положения о производственной практике обучающихся,

договоры о партнерстве с конкретными предприятиями, положения о наставничестве в период производственной практики и других) [5, с. 32].

При анализе наставнической деятельности во взаимодействии «работодатель-студент» нужно принять во внимание следующее. Студенты колледжей пребывают в процессе профессионального самоопределения, подтверждают для себя правильность выбора для себя той или иной профессии, утверждают ее ценности и значимость, ближе знакомятся со специфическими характеристиками профессии и условиями труда.

В этом процессе особенно важно знакомство студентов с профессионалами в реальной производственной ситуации. Молодые люди идентифицируют себя с представителями профессиональной среды, оценивают не только их профессиональные качества, но также этические и моральные качества, примеряются к лучшим с их точки зрения моделям «успешных профессионалов».

В ситуации первого включения в профессиональную среду обучающиеся могут испытывать общий эмоциональный стресс, в частности, такие его проявления, как растерянность, тревожность, нарушение концентрации внимания. Все эти обстоятельства необходимо учитывать руководству и сотрудникам предприятия, принимающего студентов на практику. Именно в этой ситуации важно привлечь хорошо подготовленного и мотивированного наставника.

Студенческая практика становится более эффективной при условии, когда на предприятии сформировано комплексное понимание деятельности наставника. Прежде всего наставнику необходимо владеть методами и технологиями обучения в условиях реального производственного процесса. Важно использовать не только репродуктивный подход (предоставление информации в готовом виде и воспроизведение деятельности по заданному алгоритму), но и проблемно-поисковый метод, который развивает самостоятельность мышления подопечного, повышает его уверенность на пути овладения профессией. Необходимым дидактическим приемом наставника является обратная связь, которая предполагает оценку деятельности на основе принципов конструктивности, своевременности, опоры на самооценку.

В то же время обязательной для наставника является деятельность по психолого-педагогической поддержке студентов, поскольку успешность практики студента во многом зависит от того, насколько уверенно и комфортно он чувствует себя в непривычных условиях обучения. Действия наставника по психолого-педагогической поддержке предполагают: диагностику мотивов и образовательных дефицитов студента, создание комфортных психологических условий освоения деятельности, мотивационную (эмоционально-психологическую) поддержку, формирование у наставляемого установки на преодоление образовательных дефицитов и переход к самоуправляемой деятельности, помощь в организации деятельности (планирование, подготовка рабочего места, тайм-менеджмент), демонстрацию образцов поведения, отвечающих требованиям определенной (корпоративной) культуры [2, с. 42].

Показательны в этом отношении результаты исследования удовлетворенности студентов организацией производственной практики с закрепленным наставником (проведено в 2025 году в Нижнеудинском техникуме железнодорожного транспорта среди студентов, обучающихся по специальности «Слесарь по обслуживанию и ремонту подвижного состава»). В ответах студентов прежде всего отмечается важность обучения на реальном производстве. Подавляющее большинство из 170 участников опроса отметили, что практика для них – это первый шаг в будущую профессию (84%), «получение профессиональных навыков – (98%), возможность дальнейшего трудоустройства (97%). Также единодушны были студенты в оценке важности эффективного и комфортного взаимодействия с наставником (98%). По мнению студентов, особо эффективным в ходе практики было взаимодействие с наставником в таких направлениях, как инструктирование по соблюдению техники безопасности и правил внутреннего трудового распорядка, а также передача необходимых практических навыков. В то же время значительно меньшее число студентов отметили наличие таких форм взаимодействия с наставником, как «помощь в раскрытии и оценке личного профессионального потенциала студента» (60%), «помощь при возникновении проблемных ситуаций»

(55%), открытое обсуждение хода практики с обратной связью от наставников (65%).

Нужно отметить, что определение функций наставника как симбиоза различных видов деятельности, связанных как с обучением, так и с психолого-педагогической поддержкой, предусмотрено в проекте профессионального стандарта «Наставник», предложенного к обсуждению Министерством труда и социальной защиты РФ в октябре 2023 года.

В той связи особое значение имеет вопрос подготовки работников предприятий и организаций к наставнической деятельности. Основываясь на принципе добровольности, работники должны сами определиться, интересна ли им наставническая деятельность, есть ли у них желание работать с молодыми людьми, есть ли искреннее желание помочь личностному и профессиональному становлению подопечного, готовность посвятить этому свои силы и время.

Условием эффективности программ наставничества является развитие партнерских отношений предприятий и образовательных организаций. Заинтересованные в сотрудничестве, стороны не ограничиваются соглашениями о практической подготовке, а внедряют различные инструменты технологии наставничества: мастер-классы успешных наставников, конференции по результатам практики, памятки для наставников, анкеты обратной связи для студентов и наставников, программы обучения психолого-педагогическим аспектам деятельности наставника.

Изучение психолого-педагогических аспектов деятельности наставников для студентов среднего профессионального образования является крайне важным. Квалифицированный наставник, который мотивирован на деятельность по сопровождению студента, готов к освоению психолого-педагогического инструментария в работе со студентом, может стать примером успешного профессионала, а также существенно повысить мотивацию студента на развитие в области выбранной профессии.

Список литературы

1. Головнев А.В. Модель психолого-педагогической подготовки наставников производственной практики студентов колледжа / А.В. Головнев // Вестник Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета. Педагогические науки. – 2019. №1. – С. 1–10.

2. Клинк О.Ф. Справочник для наставников-рабочих / О.Ф. Клинк, С.Г. Кукушкин, А.А. Факторович. – М.: Грин Принт, 2024. – 32 с.

3. Концепция развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года, утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 г. №1264-р. <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/411951838/?ysclid=mmu7fmpmkm277989015> (дата обращения: 19.03.2026).

4. Методические рекомендации по внедрению 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. №Р-145). – URL: <https://2-metodicheskie-rekomendatsii-po-vnedreniyu-metodologii-tselevoy-modeli-nastavnichestva.pdf> (дата обращения: 17.03.2026).

5. Особенности наставничества в процессе реализации программ среднего профессионального образования: методические рекомендации для руководящих работников профессиональных образовательных организаций Свердловской области. – Екатеринбург: ГАОУ ДПО СО «ИРО», 2019. – 49 с.