

Е. В. Плотникова, Н. В. Тухтарова

E. V. Plotnikova, N. V. Tukhtarova

Свердловский областной педагогический колледж, Екатеринбург

Sverdlovsk Regional Pedagogical College, Yekaterinburg

pretti31@mail.ru

**НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СПОСОБ ЛИЧНОСТНОГО И
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ
СПЕЦИАЛИСТОВ В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**MENTORING AS A WAY OF PERSONAL AND PROFESSIONAL
DEVELOPMENT OF YOUNG SPECIALISTS IN THE SYSTEM OF
SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION**

Аннотация. В данной статье рассматриваются вопросы эффективности наставнической деятельности в системе среднего профессионального образования на примере ГАПОУ СО «СОПК». Раскрывается система нормативно-правового регулирования наставничества, выделяются основные направления деятельности и результаты работы.

Abstract. This article considers the issues of the effectiveness of mentoring activities in the system of secondary vocational education on the example of State Autonomous Professional Educational Institution Of The Sverdlovsk Region «Sverdlovsk Regional Pedagogical College». The article reveals the system of legal regulation of mentoring, highlights the main activity directions and results of work.

Ключевые слова: наставничество, наставник, наставляемый, куратор, программа наставничества, личностные и профессиональные качества, целевая модель наставничества, персонализированная программа наставничества.

Keywords: mentoring, mentor, mentored, curator, mentoring program, personal and professional qualities, target mentoring model, personalized mentoring program.

«Со мной работали десятки молодых учителей. Я убедился, что как бы человек успешно не закончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, но если не будет учиться на опыте других, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более опытных педагогов...»

А. С. Макаренко

Процессы модернизации среднего профессионального образования требуют активного включения эффективных механизмов, обеспечивающих высокий уровень подготовки квалифицированных кадров. В этой связи вопрос наставничества вновь стал актуальным. Так Региональный стандарт

кадрового обеспечения промышленного роста определяет институт наставничества как необходимое условие реализации механизмов практико-ориентированной (дуальной) модели обучения [4, с. 1].

2023 год объявлен в России Годом педагога и наставника. Соответствующий указ подписал президент Российской Федерации Владимир Путин. О решении посвятить год педагогам глава государства сказал: «В знак высочайшей общественной значимости профессии учителя 2023 год, год 200-летия со дня рождения одного из основателей российской педагогики Константина Дмитриевича Ушинского, будет посвящен в нашей стране педагогам и наставникам». Миссия года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность. Мероприятия Года педагога и наставника будут направлены на повышение престижа профессии учителя [5, с. 2].

Наставничество – один из наиболее эффективных методов адаптации. Наставник направляет действия подопечного в определенной области, реализуя принцип «Делай, как я!». Наставничество – это обучение личным примером, практическая передача навыков и знаний от старшего к младшему, от более опытного к менее опытному.

На современном этапе наставничество рассматривается, с одной стороны, как кадровая технология, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника менее опытному или, с другой стороны, как педагогическая технология, обеспечивающая становление личности будущего специалиста, гармоничного вхождения человека в трудовую деятельность [2, с. 1].

В самом широком смысле наставничество можно определить как способ передачи знаний, навыков и установок от более опытного человека менее опытному.

Одной из важнейших задач администрации ГАПОУ СО «СОПК» является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. В ГАПОУ СО СОПК наставничество является одним из приоритетных направлений учебно-воспитательного процесса, поскольку внедрение наставнических программ позволяет добиться комплексного улучшения образовательных и личностных результатов, сформировать устойчивые пути взаимодействия между

отдельными системами и поколениями, а также чувство сопричастности к жизни и развитию региона.

Решить эту проблему помогает создание системы педагогического наставничества.

В своей практической деятельности при реализации программы наставничества образовательная организация руководствуется следующими нормативно-правовыми документами:

1) Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

2) Постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 года № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;

3) Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

4) Постановлением Правительства Свердловской области от 18.09.2019 года № 588-ПП «Об утверждении Стратегии развития образования на территории Свердловской области на период до 2035 года»;

5) Распоряжением Правительства Свердловской области от 04.07.2019 года № 321-РП «О создании в Свердловской области центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и Центра оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов»;

6) Приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 19.04.2022 года № 385-Д «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, расположенных на территории Свердловской области».

7) Уставом ГАПОУ СО «Свердловский областной педагогический колледж» (далее – колледж).

В педагогической литературе существует большое количество определений понятий «наставничество» и «наставник», в зарубежных и отечественных источниках используется как тождественное понятие «тьютор». В условиях образовательной организации мы используем следующие основные понятия.

Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющих понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Куратор – сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников и направления наставнической деятельности, перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных [2; 3].

Основными категориями процесса наставничества являются развитие как процесса становления личности будущего специалиста в производственной деятельности под влиянием внутренних и внешних, социальных и биологических факторов; воспитание как процесс формирования человека интеллектуального, духовного и физически развитого, его подготовка к активной жизни, в том числе трудовой; профессиональная навигация как процесс гармоничного вхождения человека в трудовой коллектив, организацию, производство [1, с. 2].

В качестве особенности деятельности наставников сегодня стоит рассматривать не только включение в профессиональную деятельность – выполнение определенного круга должностных обязанностей, но и принятие корпоративной культуры конкретной организации.

Таким образом, институт наставничества сегодня играет и существенную роль в адаптационных процессах. В обосновании понятия «наставничество» часто присутствуют такие категории, как «поддержка», «руководство», «содействие» и т. Д. Наставник в ходе практической деятельности развивает навыки управления, повышает свой статус в колледже, завоевывает репутацию профессионала и доверие коллег, принимает участие в формировании профессиональной команды. При рассмотрении требований к наставнику хочется отметить, что акцент делается на выборе из числа наиболее подготовленных лиц, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе и достижения в учебе, способность и готовность делиться своим опытом, имеющих системное представление о работе в целом, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Наставник должен обладать рядом личностных и профессиональных качеств:

- коммуникабельностью;
- педагогическими навыками;
- высокими результатами деятельности;
- профессиональными знаниями;
- личным желанием исполнять роль наставника.

Наставники могут быть избраны из числа педагогических работников колледжа; обучающихся – в том числе, победителей олимпиад, чемпионатов; работников предприятий, работодателей, реального сектора экономики и социальной сферы, осуществляющие деятельность по профилю реализуемых образовательных программ в колледже.

На сегодняшний день в ГАПОУ СО СОПК реализуются следующие формы наставнической деятельности:

1. «Педагог – педагог». Может применяться не только к вновь принятым в организацию работникам, молодым специалистам, но и к уже работающим в колледже сотрудникам. Сотрудник получает своевременную помощь на этапе адаптации в колледже, поддержку в профессиональном и карьерном развитии.

2. «Педагог – студент (группа студентов)». Модель наставничества помогает талантливым и амбициозным обучающимся планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции. Передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы: поиск и развитие инициатив студентов, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия в творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах).

3. «Студент – ученик». Форма предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательного учреждения и ГАПОУ «СОПК», при которой студент помогает наставляемому с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

4. «Студент – студент (группа обучающихся), абитуриенты». Вид партнерского наставничества, направленный на поддержку деятельности студенческого самоуправления, служит траекторией профессионально-личностного саморазвития студента-наставника и наставляемых. Данная модель наставничества позволяет транслировать лучшие достижения, привлекать лучших студентов к учебно-тренинговой деятельности, способствовать коррекции и снятию эмоционального напряжения, эффективности профессионального развития студентов-наставников, формировать личностные качества, способствующие успешному профессиональному становлению студентов-наставников и их наставляемых.

5. «Работодатель – студент». Временное прикрепление к опытному работнику организации бизнес-партнера, предприятия реального сектора экономики или социальной сферы для включенного наблюдения за особенностями и приемами работы во время производственной практики, стажировки.

В результате внедрения и реализации программы наставничества в ГАПОУ СО СОПК создана эффективная среда наставничества, включающая:

- 1) непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- 2) рост числа закрепившихся в профессии молодых (начинающих) педагогов;
- 3) измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- 4) рост числа аттестованных молодых преподавателей;
- 5) улучшение психологического климата внутри педагогического коллектива образовательной организации, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;
- 6) методическое сопровождение программы наставничества;
- 7) обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников;
- 8) привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ образовательной организации;
- 9) проведение развивающих бесед с молодыми специалистами, направленных на разработку плана профессионального развития.

В результате реализации программы наставничества, мы выделяем следующие достоинства:

- улучшение образовательных результатов у наставляемого и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах профессионального самообразования;
- включенность наставляемого в инновационную деятельность образовательной организации;
- качество и темпы адаптации молодого (менее опытного, сменившего место работы) специалиста на новом месте работы;

- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

Сложными вопросами при реализации наставничества являются снижение рабочей эффективности преподавателя, принявшего роль наставника, увеличение его общей нагрузки, недостаточность опыта педагогического взаимодействия и, как следствие, неструктурированная подача информации, отсутствие педагогических алгоритмов обучения. В заключении отметим, что наставничество сейчас является одним из наиболее востребованных методов обучения и развития кадров.

Таким образом, система наставничества в ГАПОУ СО СОПК эффективна, работа ведется планомерно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательной организации системы среднего профессионального образования, который профессионально и социально компетентен, способен к творчеству, решению нестандартных ситуаций, самоопределению в условиях меняющегося мира, обладает развитым чувством ответственности и стремлением к созиданию.

Список литературы

1. *Модель наставничества* в образовательной организации / С. В. Багний, Е. В. Галкина, В. А. Зигунова, Н. И. Иванова, Н. В. Шахматова. URL: <http://vsevteme.ru/network/2144/attachments/show?content=775814>.

2. *Никитина В. В.* Роль наставничества в современном образовании // Отечественная и зарубежная педагогика. 2013. № 6 (15). С. 50–56. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii>.

3. *Методический инструментарий* по применению наставничества на государственной гражданской службе / Мин-во труда и соц. защиты РФ // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: <https://docs.cntd.ru/document/420322477?ysclid=lltvlsyf95962192090>.

4. *Региональный стандарт* кадрового обеспечения промышленного роста // Агентство стратегических инициатив. URL: <http://asi.ru/staffing/standard/>.

5. *Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Кабардино-Балкарский государственный университет им. Х. М. Бербекова».* Год педагога и наставника – 2023. URL: <https://kbsu.ru/news-category/god-pedagoga-i-nastavnika-2023/>.