

И.А. Каминская

I.A. Kaminskaya

irekaminskaya@yandex.ru

ГАПОУ «Иркутский колледж, экономики, сервиса и туризма»

филиал г. Ангарск.

GAPOU "Irkutsk College of Economics, Service and Tourism"

branch of Angarsk.

**ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА
ЧЕРЕЗ ПРАКТИЧЕСКУЮ ПОДГОТОВКУ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ «БАНКОВСКОЕ ДЕЛО»**

**THE PRACTICE OF MENTORING THROUGH PRACTICAL TRAINING
OF STUDENTS IN THE SPECIALTY «BANKING»**

Аннотация. В статье рассматриваются аспекты педагогического наставничества и социального партнерства. Анализируется работа наставника и студентов на учебно-производственных площадках по подготовке к прохождению демонстрационного экзамена и подготовки выпускников к трудоустройству по специальности в сфере банковского дела.

Annotation. The article discusses aspects of pedagogical mentoring and social partnership. The work of the mentor and students at the training and production sites in preparation for the demonstration exam and preparation of graduates for employment in the field of banking is analyzed.

Ключевые слова: наставник, социальное партнерство, система образования, наставничество, сотрудничество, коучинг.

Keywords: mentor, social partnership, education system, mentoring, cooperation, coaching.

Целью практического обучения по специальности 38.02.07 Банковское дело является систематизация, обобщение, закрепление и углубление знаний и умений, формирование общих и профессиональных компетенций, приобретение практического опыта в рамках профессионального модуля – именно такую формулировку трактует рабочая программа практики, и она несомненно верная.

Студент, выходя на уровень практического обучения в организацию по сути дела предоставлен сам себе, в том смысле что ему поручается несложная работа, однотипная, малоинтересная и в большинстве случаев далекая от программы практического обучения.

На сегодняшний день мало кто заинтересован в глубокой подготовке молодого практиканта в организации, особенно такой как банковская организация, где ограничен доступ к документам, программам и в принципе сотрудник операционно-кассового отдела динамично занят обслуживанием клиентов.

Хорошо если студент оказался в более благоприятных условиях и ему доверена работа по типу «Холодные звонки клиентам», помощь в инвентаризации и внесение в реестр банковских карт, консультационная работа в зале самообслуживания по отдельным вопросам.

Так же если студент умеет быть наблюдательным и интерпретировать действия сотрудников банка относительно выполнения своих обязанностей по обслуживанию клиентов, это даст ему минимальный опыт.

Но это всё больше спонтанное учение, которое так же может быть и искажено в правильности – студент увидел только часть работы – в результате не имеет полного представления о законченности работы с клиентом, возможно банковский работник сам не выполнил весь стандарт работы с клиентом – студент принял это за основу и т.п.

Практика не является конечным завершением обучения, а вот современная форма государственной итоговой аттестации в виде демонстрационного экзамена по специальности позволяет наглядно увидеть значимость внедрения наставнических моделей, реализуемых во время практического обучения.

Также и дальнейшее трудоустройство выпускников по специальности позволяет наглядно оценить и значение их внедрения, и качество. Сегодня эти факторы несомненно являются продолжением друг друга.

В результате деятельности возникла целевая модель наставничества обучающихся: педагог-студент, работодатель-студент, студент-студент.

Механизм внедрения формы наставничества «педагог – студент» в корне меняет подход к реализации педагогической практики преподавателя – его цель не ограничивается только завершением модуля или сдачей экзамена, его цель расширяется до результатов внешней оценки – экспертами демонстрационного экзамена и потенциальными работодателями при трудоустройстве студента по специальности.

Задачи наставничества модели педагог-студент:

- формирование и развитие гибких навыков у обучающихся;
- отработка навыков профессиональных компетенций в практике трудовой деятельности.

Наставником может быть работник, имеющий стаж педагогической работы не менее трех лет, аттестованный в установленном порядке на первую

или высшую квалификационную категорию и прошедших стажировку в профильной организации.

Форма наставничества «работодатель-студент» предполагает взаимодействие обучающегося и представителя реального партнера, представителя банковской организации, заинтересованного в реализации собственной, личностной программы подготовки молодых специалистов.

В процессе взаимодействия наставника с наставляемым происходит освоение корпоративной и профессиональной культуры, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в трудовую деятельность.

Эти навыки невозможно получить вне действующей реальной организации.

Цель реализации формы наставничества «работодатель-студент» – получение обучающимися актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, профессиональной самореализации и трудоустройства.

Модель «работодатель-студент» реализуется в основном в рамках договоров сотрудничества с организациями – социальными партнерами. Это даёт возможность использования материальной базы организации – оборудования, помещений, когда сотрудники организации выступают в качестве консультантов, также осуществляют сопровождение образовательных программ, курируют подготовку обучающихся к профессиональным конкурсам и чемпионатам профессионального мастерства на современном оборудовании предприятия-партнера; организация проектной деятельности наставляемых по заданию партнёра при подготовке ВКР.

Высшая форма реализации данной модели – дуальная система обучения.

Форма наставничества «студент-студент» предполагает взаимодействие обучающихся одной группы, при котором один или несколько обучающихся находятся на более высокой ступени образования, обладают организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими им оказывать весомое влияние на наставляемых, не лишённое, тем не менее, строгой субординации и контроля со стороны преподавателя.

Цель данной модели – развитие у наставляемых гибких компетенций и межпредметных навыков через участие в различных образовательных, культурно-массовых, творческих и иных проектах [2, с. 30].

Практика реализации наставничества в обязательном порядке должна быть отражена в локальных актах образовательной организации, методические рекомендации, которые потребуют разработки или внесения изменения

в действующие, например, положения о методических объединениях, предметно-цикловых комиссиях для реализации механизма наставничества через их деятельность, положение об обучении на рабочем месте, положение о практике, положение о наставнике академической группы, модели наставничества и т.п.

Обязательно создание распорядительного акта образовательной организации о внедрении модели наставничества с указанием формы наставничества, о назначении наставников и кураторов наставников.

Результатом внедрения наставнической деятельности в образовательную организацию будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства с представителями реального сектора экономики, предпринимателями и образовательными организациями, занимающимися всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, увеличением числа образовательных и стартап – проектов, улучшением кадрового потенциала города и региона [3, с. 150].

Список литературы

1. Сайт правительства России. М., 2023. URL: <http://government.ru/> (дата обращения: 09.03.2023).

2. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно-методические материалы / авт.-сост.: Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. 2-е изд., доп. и перераб. Казань : Ин-т развития образования Республики Татарстан, 2019. 48 с.

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