5. *WWF* предупредил Россию об очень серьезных последствиях лесных пожаров в 2020 году. 1991–2020 Interfax. URL: https://www.interfax.ru/russia/707800. Текст: электронный.

6. *Дым* не должен прийти в города во время пандемии. URL: https://act.greenpeace.org/page/63488/data/1?utm_source=SMI&utm_medium=referral&utm_campaign=fire-siberia2020&utm_content=blog&utm_term=020720. Текст: электронный.

УДК 371.13/.14:371.213.3

М. А. Федулова, Н. А. Быкова
M. A. Fedulova, N. A. Bykova
ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», г. Екатеринбург
Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg
marina.fedulova@rsvpu.ru

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

MENTORING AS A CONDITION FOR THE DEVELOPMENT OF LIFELONG EDUCATION

Аннотация: в статье рассматривается система наставничества как значимое условие развития системы непрерывного образования.

Annotation: the article examines the mentoring system as a significant condition for the development of the continuous education system.

Ключевые слова: наставничество, непрерывное образование.

Key words: mentoring, lifelong education.

Нарастающие темпы социально-экономического развития Российской Федерации диктуют новые требования к системе профессиональной подготовки: умение оперативно реагировать и внедрять новые знания, совершенствовать профессиональные навыки, повышать квалификацию. Все это определяет понятие непрерывности образования, направленного на постоянный персональный и профессиональный рост личности. Конкурентоспособность предприятия и образовательных учреждений зависит от их готовности создать благоприятные условия для сотрудничества, предполагающего ответственность сторон за подготовку кадров. Важная роль в системе такого взаимодействия между образовательным учреждением и работодателями принадлежит системе наставничества, которая рассматривается как один из эффективных вариантов профессиональной и трудовой адаптации молодых специалистов, а также как мотивационный элемент развития и самообразования сотрудников предприятия. Кроме того, система непрерывного образования способствует формированию инновационных кадров, влияющих на активное развитие регионов Российской Федерации [3].

Наставничество — это традиционный метод обучения на рабочем месте, целью которого является вовлечение новых сотрудников в деятельность предприятия. Идея данного обучения возникла в нашей стране в советское время и рассматривалась как форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания личности и общества в целом. Основные понятия наставничества как системы рассматривались в научных работах О. А. Абдуллина, С. Я. Батышева, С. Г. Вершловского, Н. В. Кузмин, Л. Н. Лесонихиной, Л. С. Подымова, В. А. Сластенина.

На протяжении последних лет осознана перспективность системы наставничества, к развитию которой призывают государственные органы власти, создаются общественные организации, разрабатываются механизмы взаимодействия работодателей и образовательных организаций.

Еще в 2013 году президент РФ В. В. Путин в своем выступлении на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития отметил необходимость возрождения института наставничества. В связи с этим наставничество становится одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики, она включается в различные федеральные и региональные проекты. На систему наставничества возлагается функции, позволяющие ей обеспечить повышение качества образования, за счет применения нового механизма взаимодействия педагогов и обучаемых.

Понятие «наставничество» является многоаспектным, это обусловлено выделением различных значимых признаков данной используемой системы. Во-первых, наставничество можно рассматривать как кадровую технологию, обеспечивающую передачу знаний, навыков и профессионального опыта посредством планомерной работы от более опытного и квалифицированного сотрудника менее опытному. Во-вторых, наставничество может являться формой обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. В-третьих, наставничество представляет образовательный процесс, организованный на рабочем месте, связанный с адаптацией и профессиональным развитием работников предприятия.

В данном исследовании нам ближе определение, когда под наставничеством понимается кадровая технология, когда передачу знаний и умений осуществляют высококвалифицированные специалисты, деятельность которых рассматривается как средство профессиональной адаптации, обучения на рабочем месте, повышения квалификации, профессиональной переподготовки.

Обучение непосредственно на рабочем месте помогает свести к минимуму профессиональный дефицит подопечного, деятельность наставника направлена на практическую подготовку. Эффективность практической подготовки как метода обучения проверена временем и доказана поколе-

ниями. Наставничество — это долгосрочная инвестиция предприятия в кадровую политику и неотъемлемая часть корпоративной культуры.

В настоящее время управления персоналом многих организаций эффективно используют наставничество в целях развития профессиональных компетенций работников, когда имеются возможности передачи уникальных знаний и профессионального опыта при работе на данном предприятии, где закладываются основные ценностные ориентиры по отношению к профессиональной деятельности, позволяющие дорожить получаемой и глубоко осваиваемой профессией.

Система наставничества стала представлять интерес и для образовательных организаций профессионального образования, возможностью внедрения новых моделей подготовки, разработки индивидуальных образовательных траекторий.

Таким образом, возрождение системы наставничества способствует развитию системы непрерывного профессионального образования, направленного на саморазвитие, самообразование, мотивацию к обучению в течение всей жизни человека, что является актуальным и востребованным в современных часто меняющихся условиях и технологиях.

Список литературы

1. *Антоновский, А. В.* Совершенствование методологии непрерывного профессионального образования / А. В. Антоновский. Текст: непосредственный // Вестник Московского университета. Серия 20, Педагогическое образование. 2016. № 4. С. 31–42.

2. *Лебедева, М. Н.* От обучения на всю жизнь – к образованию на всю жизнь / М. Н. Лебедева. Текст: непосредственный // Непрерывное образование – стратегия жизни современного человека: материалы II Всероссийской научно-практической конференции, г. Владимир, 26–27 марта 2014 г. Владимир: ВлГУ, 2014. С. 84–87.

3. *Пережовская, А. Н.* Непрерывное образование: цели, задачи, содержание, функции, перспективы развития / А. Н. Пережовская. Текст: непосредственный // Проблемы и перспективы развития образования: материалы VI Международной научной конференции, Пермь, 20–23 апреля 2015 г. Пермь: Меркурий, 2015. С. 38–41.