

Аналитическая справка о существующих практиках наставничества на предприятиях и в образовательных организациях

В современных экономических условиях происходит постоянное обновление технической и технологической составляющей современного инновационного производства, что требует наличия системы подготовки специалистов, которые будут не только технически грамотными, но и морально преданными своему производству или выбранной профессии. Такой системой подготовки может быть система наставничества. Считается, что понятие «наставничество» приобрело своё современное значение в середине 60-х годов XX столетия, но на сегодняшнем этапе система наставничества находится в стадии коренных перемен, вызванных многообразием воздействующих на нее факторов: социально-экономических, политических, социокультурных, педагогических, методических, индивидуальных и др.

Для системы среднего профессионального образования наибольший интерес представляют следующие формы наставничества:

- **преподаватель – преподаватель** - предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку;

- **обучающийся – обучающийся** - предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого;

- **обучающийся – преподаватель (классный руководитель)** – данная форма наставничества предполагает развитие студента в целом или его определенных способностей при участии наставника – преподавателя, формирование общекультурных и профессиональных компетенций, умений, знаний и навыков; художественно-нравственное воспитание студента, а также развитие общечеловеческих, нравственных ценностей наставляемого как личности. Взаимодействие может происходить как в рамках учебной образовательной деятельности, профессиональной деятельности, а также внеурочной деятельности (посещение тематических выставок, театров, музеев и много другого);

- **обучающийся – работодатель** - данная форма предполагает создание системы взаимодействия организаций среднего профессионального образования и предприятий с целью получения студентами актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием – подготовленных и мотивированных сотрудников, в будущем способных принимать активное участие в обновлении производственной и экономической систем.

В современных динамичных условиях практика наставничества должна охватывать всех участников образовательного процесса.

В зависимости от категории наставляемых цели наставничества могут быть следующими:

- со старшеклассниками – для целей профориентации;
- со студентами – для задач углубления профессионального образования и подготовки к возможной будущей профессиональной специализации;
- с новыми педагогами – для задач адаптации в профессиональной образовательной организации, ускоренного освоения норм и требований, вхождения в полноценный рабочий режим;
- с руководителями – для задач подготовки к развитию управленческой карьеры, переходу на более высокие уровни управления.

Непрерывность технологии наставничества можно рассматривать как ступенчатый рост профессионального самоопределения личности (рис. 1)



Рис. 1. Непрерывная технология наставничества

Действенным инструментом профессионального становления молодых кадров, формирования и непрерывного развития у них профессиональных компетенций и социально важных качеств, социально-профессиональной адаптации является система наставничества на производстве (студент-работодатель), особенно в условиях развития практико-ориентированного (в том числе, дуального) профессионального образования при подготовке квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена.

Наставники разных уровней (рабочие, мастера, инженерно-технические работники и т.д.), участвуя в таких этапах реализации образовательных программ, как разработка содержания программ (особенно в части практического обучения), фондов оценочных средств, промежуточная и государственная итоговая аттестация, транслируют требования работодателей и рынка труда образовательным организациям.

Наставники на производстве – это опытные, высококвалифицированные работники, прекрасно выполняющие технологические операции. Но очень часто они не имеют подготовки в области педагогики и психологии, не

всегда представляют требования образовательных программ СПО. Чтобы наставничество приводило к желаемому результату, наставников необходимо обучать, но, к сожалению, в настоящее время массовые программы подготовки наставников отсутствуют.

Опыт зарубежных стран показывает, что институт наставничества – сложная многоуровневая система, которая не ограничивается только рабочими профессиями. В качестве примера представлен анализ двух зарубежных практик.

Национальным управлением образования Финляндии подготовлена программа подготовки наставника производственного обучения, рассчитанная на три недели. Программа охватывает четыре области компетенций:

- планирование производственного обучения, пробной квалификационной работы и квалификационных экзаменов;
- работа со студентом и оценка его успеваемости;
- оценка знаний и умений студента;
- повышение собственной квалификации и компетенции в качестве наставника.

Одной из основных задач наставника является мотивация студента. Наставник создает позитивную атмосферу обучения, руководит работой студента и оказывает ему помощь, обеспечивает безопасность и высокое качество образовательной среды на рабочем месте.

В Германии на федеральном уровне принят документ «Директива о пригодности инструкторов», содержащий требования к наставникам и определяющий обязательность прохождения процедуры экзамена. Несколько лет назад этот документ был отменен, и сразу резко сократилось число молодежи, выбирающей дуальную систему, Германия стала испытывать острый дефицит в рабочих кадрах. Проведенное Федеральным институтом профессионального образования исследование, показало, что одной из главных причин сложившейся ситуации является непрофессиональное поведение инструкторов, которые «отпугивают» учеников на предприятиях. Директива была принята вновь.

Качество рабочих кадров оказывается в прямой зависимости от качества кадров педагогических, причем как на предприятии, так и в профессиональном училище. Краеугольный камень немецкой дуальной системы – работа с преподавательским корпусом системы профессионального образования, который преимущественно формируется из работников организаций работодателей. Предприятие готовит инструкторов-наставников и мастеров. Мастер – высшее звание, для этого нужен стаж по профессии не менее 5 лет. Базовый курс подготовки наставников составляет 119 часов. Возможен накопительный путь получения этой квалификации, начиная с 90 часов. Обязательное условие – успешное прохождение экзамена в торгово-промышленной палате или ремесленной палате; звание мастера приравнивается к диплому бакалавра, дает право открывать собственное дело в определенной отрасли, но звание мастера в обязательном порядке требуется для «регулируемых профес-

сий», т.е. тех, в которых существует повышенная опасность для жизни и здоровья людей, окружающей среды.

Анализ отечественного опыта осуществления наставнической деятельности в профессиональных образовательных организациях и на предприятиях выявил наличие следующих проблем:

- отсутствие нормативно-правовой базы, регламентирующей работу наставников и их подопечных;
- отсутствие выстроенной системы взаимодействия профессиональных образовательных организаций и организаций-работодателей при формировании системы наставничества;
- отсутствие адекватных систем мотивации наставников;
- отсутствие специальных мероприятий по развитию навыков наставников: курсы повышения квалификации, семинары и др.

Решение этих проблем позволит наставничеству стать по-настоящему действенным и значимым механизмом воспроизводства кадрового потенциала организаций, производственного опыта, сохранения основ корпоративной культуры.

Зав. ресурсным центром



Я.В. Боталова