

УДК 377.6

В. А. Фурман,факультет экономики, менеджмента, сервиса и туризма,
Омский государственный педагогический университет
Научный руководитель: д-р пед. наук, проф. Л. А. Шипилина

Система наставничества в профессиональном образовании

В статье рассмотрены аспекты производственного наставничества и социального партнерства. Анализируется работа наставников и студентов на учебно-производственных площадках. Обсуждается работа наставников в чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) Омской области.

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

Сегодня система образования может быть охарактеризована как «время инноваций». И это очевидно, ведь как показывает статистика, инновации в профессиональных технологиях, интеграция научных знаний, рост различных прикладных задач междисциплинарного направления ставят перед системой профессионального образования задачу: подготовить специалиста, готового к самосовершенствованию, творческому созидательному действию в постоянно обновляемой профессиональной деятельности. Поэтому, как подтверждают специалисты в разных областях, тема наставничества наравне с инновационными технологиями не теряет своей актуальности, и в современной теории образования наставничеству как методу и способу адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности уделяется большое внимание.

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации определяет наставничество как форму обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество [4].

Определено, что основу наставничества составляет общение. Одна из важнейших сторон нашего современного мира — повседневное общение с людьми, которое в профессиональной деятельности преобразуется в общение деловое и способствует установлению и развитию отношений сотрудничества, партнерства между наставником и стажером. Доказано, что только при грамотно выстроенном деловом общении процесс наставничества проходит эффективно. Статистика показывает, что система наставничества сегодня активно

применяется в современных организациях, причем практически повсеместно. В некоторых организациях институт наставничества организован и функционирует целенаправленно, в других это происходит «по умолчанию», но принципы применения его очень похожи.

Сегодня выделяют следующую цель наставничества — обеспечение профессионального становления и адаптация к квалифицированному исполнению должностных обязанностей.

Производственное наставничество в профессиональном образовании должно обеспечивать:

- рост уровня трудоустройства выпускников;
- гарантии и стабильность в обеспечении прохождения производственной практики;
- повышение качества результатов прохождения практики;
- усиление практико-ориентированной составляющей при реализации образовательных программ (участие в разработке программ, контрольно-оценочных средств (КОСов) и т. д.);
- получение объективной информации об уровне сформированности профессиональных и общих компетенций у студентов;
- повышение мотивации студентов к обучению;
- формирование резерва молодых педагогов и наставников на базовых предприятиях из числа выпускников.

Сотрудничество наставника и стажера проявляется в том, что наставник повышает свой статус в компании, завоевывает репутацию профессионала и доверие коллег, принимает участие в формировании профессиональной команды. Стажер, в свою очередь, получает своевременную помощь на этапе знакомства с компанией, поддержку на протяжении всего профессионального становления.

Система наставничества давно присутствует в жизни колледжа, она имела разные формы, так как со временем менялись аспекты и содержание.

Одним из направлений, где напрямую присутствует связь с наставником, может быть работа на учебно-производственных площадках. Сегодня в Омском региональном многопрофильном колледже их пять: ООО СП «Торговый центр “Омский”», ООО «Лента», ООО «ОБИ ФЦ», ООО «Сатори Партнер», ООО «Суши-Маркет». На них активно проходят занятия по подготовке студентов разных направлений профессиональной деятельности: товароведов-экспертов, менеджеров по продажам, менеджеров общественного питания, бухгалтеров, поваров и кондитеров.

Нельзя говорить о наставничестве, не затрагивая тему социального партнерства, ведь именно через систему социального партнерства происходит становление отношений с наставником. Система социального партнерства создана для того, чтобы у студентов не возникало трудностей с адаптацией в предприятии на производственной практике в период обучения, а также в дальнейшей самостоятельной профессиональной деятельности в первые годы работы на предприятии.

В период практики наставник знакомит студентов с необходимыми навыками, погружает их в будущую профессию, помогает адаптироваться на рабочем месте. Как правило, студенты, прошедшие все виды производственной практики в одном предприятии, остаются здесь же работать. Это очевидная выгода и для предприятия, так как кандидат на вакансию уже знаком с работой и владеет необходимыми профессиональными навыками, потому нет необходимости дополнительной стажировки на рабочем месте, и для колледжа, потому что выпускник успешно трудоустроен.

Еще одно современное направление для развития профессиональных компетенций — Ворлдскиллс Россия (WorldSkills Russia). Совместно с наставниками осуществляется подготовка студентов для участия в чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) Омской области.

«Никакие знания и навыки не передаются иначе как от человека к человеку. За каждым успешным человеком в любой сфере деятельности всегда есть учитель, всегда есть наставник», — подчеркнул Сергей Кириенко [1].

«Перед наставниками стоит задача сформировать условия, при которых у ребят выстраивается четкая логика и смысл добиваться высоких результатов», — сказал Алексей Гымчиков [3].

В работе наставника сочетается постановка перед наставляемым учебно-производственных задач, превращение рабочих задач в обучающие и развивающие. Производственный характер задач — это условие, рамка, в которой действует наставляемый; в то же время выполнение рабочих задач сопровождается поддержкой наставника, который информирует, отслеживает, обучает, контролирует, дает обратную связь и мотивирует, воодушевляет своего подопечного [2, с. 95].

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства с представителями предприятий, предпринимателями и образовательными организациями, занимающимися всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, увеличением числа образовательных и стартап-проектов, улучшением кадрового потенциала региона.

1. Жемчужины мысли : офиц. сайт. — 2020. — URL: <https://www.inpearls.ru/1097729> (дата обращения: 03.10.2020).

2. *Кларин М. В.* Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // Этап: экономическая теория, анализ, практика. — 2016. — № 5. — С. 92–112.

3. WorldSkills Russia представил лучшие практики наставничества на форуме в Москве // Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия) : офиц. сайт. — 2018. — 14 февр. — URL: <https://worldskills.ru/media-czentr/novosti/worldskills-russia-predstavil-luchshie-praktiki-nastavnichestva-na-forume-v-moskve.html> (дата обращения: 03.10.2020).

4. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе // Кодекс: Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации : офиц. сайт. — 2015. — 15 дек. — URL: <http://docs.cntd.ru/document/420322477> (дата обращения: 02.10.2020).