РАЗДЕЛ III

ОБРАЗОВАНИЕ И ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 377(470+571)

DOI: 10.32340/2414-9101-2021-3-60-66

А. В. Григорьева

Кемеровский государственный институт культуры (Кемерово, Россия)

grigorieva_av@list.ru

Е. Ф. Черняк, кандидат педагогических наук

Кемеровский государственный институт культуры (Кемерово, Россия)

lenablack57@mail.ru

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭЛЕМЕНТ КАЧЕСТВЕННОЙ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ В УЧРЕЖДЕНИИ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. Охарактеризованы особенности наставничества обучающихся по программам среднего профессионального образования как технологии организации индивидуально-ориентированного образовательно-воспитательного процесса, трансляции социального и культурного опыта, профессионально значимых знаний, умений и навыков. Аргументирована потребность в пересмотре видов и способов организации наставничества, вызванная необходимостью адаптации его компонентов к актуальным психолого-педагогическим условиям, сложившимся в системе отечественного среднего профессионального образования.

Ключевые слова: *среднее профессиональное образование, наставничество, педагогическая деятельность, взаимодействие между наставником и обучающимся, взаимодействие между работодателем и студентом, профессиональные компетенции.*

Важным условием развития современной экономики является подготовка высококвалифицированных кадров. Сегодня учреждениям среднего профессионального образования необходимо учитывать направления и перспективы научно-технического развития современного производства. В данных условиях особое значение приобретает правильно организованная система наставничества, которая дает возможность сосредоточить профессиональный опыт, знания, умения и передавать их наставляемым.

Наставник восполняет тот или иной образовательный дефицит наставляемого, поэтому его деятельность подобна педагогической помощи в преодолении ряда внешних барьеров.

По мнению О. Г. Кондратьевой, внешним барьером может стать отсутствие ресурсов для реализации собственных инициатив, организационно-технические сложности на этапе становления студенческого самоуправления, реализации проектов, стартапов и т. д. [1]

Отечественные ученые (О. С. Газман, С. С. Гиль, Н. Б. Крылова, Н. Н. Михайлова, С. М. Юсфин и др.) разработали научно-практические и теоретико-методологические основы наставничества [2, 3, 4, 5].

Основы методики наставничества были рассмотрены в трудах С. А. Батышева, А. М. Новикова, В. А. Сластенина, Н. М. Таланчука, Н. А. Томина, В. В. Шапкина и др. В научных исследованиях С. Я. Батышева, С. И. Крамаренко, М. И. Махмутова, Н. А. Непримеровой, П. Н. Осипова, Н. М. Таланчука, В. И. Филатова, А. И. Ходакова и др. были изложены психолого-педагогические аспекты наставнической деятельности.

Анализ научной литературы позволяет отметить ряд компонентов системы наставничества. По мнению Башариной О. В., к ним можно отнести:

- «ценностно-целевой – определяет совокупность целей и ценностей профессионального образования, которые могут быть значимы для всех сотрудников предприятия, включенных в систему наставничества;
- организационно-методический – включает в себя нормативные документы, регулирующие наставническую деятельность, программу повышения квалификации и мотивации наставников, формы, методы и средства работы наставников;
- процессуально-деятельностный – направлен на формирование этапов наставнической деятельности, организацию взаимодействия в системе наставничества;
- результативно-коррекционный – позволяет осуществлять контроль результатов обучения и эффективности деятельности наставников, корректировку и обновление содержания и технологий обучения» [6, с. 20].

Следует отметить, что система наставничества обучающихся в учреждении среднего профессионального образования разрабатывается и реализуется в соответствии с рядом документов федерального и регионального уровней:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ).
2. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
3. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
4. Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
5. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

Регламентируют деятельность наставничества в образовательной организации такие документы, как:

1. Локальные акты образовательной организации (Приказ о внедрении целевой модели наставничества; Приказ о назначении наставников; Приказ об утверждении Положения о наставничестве; Приказ о формировании наставнических пар).
2. Информационно-методическое сопровождение работы наставника (диагностический инструментарий; индивидуальные планы работы; индивидуальные планы пар «студент – студент», «работодатель – студент»; заключение по итогам работы пар).
3. Методическое сопровождение: ведение журнала наставника, в котором отражается ряд позиций (формат и форма встречи; цель встречи, содержание, результат и другие важные для наставника моменты).

Это лишь примерный перечень локальных актов, регулирующих процесс наставничества организации, которые сама образовательная организация разрабатывает и утверждает.

В. И. Блинов, Е. Ю. Есенин и И. С. Сергеева считают, что в «фокусе внимания наставника находятся:

- личность сопровождаемого и его внутренний мир;
- базовые процессы личностного развития, социализации, самоопределения, идентификации, адаптации сопровождаемого в социальной и образовательной среде;

– деятельность сопровождаемого;
– система социальных отношений сопровождаемого, в которые он включен в контексте своей деятельности» [7, с. 8].

Используя структуру системы наставничества, предложенную С. С. Беляевой, мы предлагаем следующие этапы ее реализации в профессиональных образовательных организациях (рисунок 1) [8, с. 65–66].

Рис. 1. Этапы реализации системы наставничества

На первом этапе определяются потребность и эффекты от внедрения системы наставничества в деятельность учреждений среднего профессионального образования; формулируются цели и задачи, которые будут реализованы в рамках системы; определяются критерии успешности.

В рамках второго этапа разрабатываются и утверждаются документы: Положение о наставничестве, приказ «О назначении наставника», «О назначении наставников лицам, в отношении которых осуществляется наставничество», план мероприятий по наставничеству, порядок отбора наставников, инструкции для наставника и наставляемых, отчеты наставника и наставляемого. Также возможно создание советов или комиссий по наставничеству.

На третьем этапе необходимо определить наставляемых и назначить для них наставников. Отбор наставников включает определение лиц, согласных ими стать, а также наличие у них тех профессиональных знаний и навыков, которые потребуются для передачи их наставляемому. Необходимо также учитывать психологическую совместимость наставника и обучающегося, их мотивацию и формы взаимодействия.

На четвертом этапе определяются те мероприятия, которые необходимы для осуществления наставничества. Для эффективной реализации этих мероприятий нужны инструменты: памятки, инструкции, проведение индивидуальных занятий и другие.

На пятом этапе определяются эффективность реализации и развития системы наставничества: осуществляется контроль за реализацией программы, обобщается, анализируется и дается оценка результатов наставничества.

Для качественной подготовки квалифицированных кадров в учреждении среднего профессионального образования мы считаем одними из наиболее эффективных реализуемых форм наставничества формы «студент – студент» и «работодатель – студент».

Поступая в организацию среднего профессионального образования, подростки зачастую испытывают затруднения в личностной и профессиональной адаптации к новым условиям жизнедеятельности даже при достаточно высоком уровне готовности к учебной, творческой, научной, спортивной деятельности. Для обучающихся первого курса вступление в незнакомую деятельность влечет за собой сильные эмоциональные переживания.

Организованная в учреждениях профессионального образования система наставничества может решить эту проблему. Гибкая система наставничества способствует развитию уровня мотивированности студентов-первокурсников, повышению образовательных результатов по формированию профессиональных компетенций и, как следствие, улучшению эмоционального настроя внутри групп профессиональной образовательной организации.

Для решения этих и других вопросов, в Беловском политехническом техникуме разработана программа «Наставничество в студенческом самоуправлении». В этой программе отражена необходимость поддержки студентов первого курса обучения опытным наставником из старших курсов, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь при обучении в техникуме.

Для успешной адаптации и самореализации первокурсников и включения их в учебный и творческий процесс привлекаются обучающиеся старших курсов в роли наставников. Студент-наставник – это, как правило, активный обучающийся 3–4 курса того же направления подготовки, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные результаты, принимающий активное участие в жизни техникума. Приветствуется, если студент-наставник владеет общими знаниями о мотивации; умеет вести переговоры; реально оценивает результаты наставляемого и вдохновляет его на новые успехи; может поддержать его в случае неудачи. Для развития у студентов-наставников этих качеств в Беловском политехническом техникуме проводятся тренинги, семинары, круглые столы, видеопросмотры и прочие мероприятия заданной тематики. Для организации этой работы привлекаются педагог-психолог, заведующий отделением, опытные кураторы групп.

Для реализации программы «Наставничество в студенческом самоуправлении» можно выделить следующие основные направления работы:

1. Составление планов работы со студентами нового набора, которые включают деятельность отдела учебно-воспитательной работы:

- проведение индивидуальных бесед и консультаций со студентами первого курса;
- информирование о проводимых в техникуме мероприятиях;
- оказание практической помощи по участию в мероприятиях, организуемых в техникуме;
- проведение диагностики уровня адаптации и комфортности обучения в техникуме.

2. Проведение анкетирования педагогом-психологом техникума и составление информационной карточки студента-наставника. В данном направлении педагог-психолог проводит анкетирование обучающихся 3–4 курсов, которое позволяет выявить потенциальные возможности студентов в роли наставников в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы со студентами-первокурсниками, а так же проводит диагностику их профессионального мастерства.

3. Составление плана работы студента-наставника. Деятельность студента-наставника включает в себя анализ учебной программы студентов-первокурсников, выявление трудных тем; просвещение в правах и обязанностях; составление планов проведения мероприятий, анализ работ студентов; помощь в выборе творческих направлений деятельности студента.

4. Организация наставничества – включает непосредственно закрепление студентов-наставников за обучающимися первого курса и организация их работы. Целью деятельности наставника является содействие быстрой адаптации первокурсников к успешной деятельности в техникуме, выявление трудностей и предоставление методической, психолого-педагогической помощи.

5. Оценка эффективности наставничества. Чтобы оценить степень удовлетворенности наставляемого от наставничества, используются анкеты. Наставляемому предлагают заполнить анкету сразу после завершения каждого из этапов взаимодействия с наставником и по окончании наставнических отношений. Необходимо иметь в виду, что анализ наставничества на промежуточном этапе чрезвычайно важен для коррекции неэффективных наставнических отношений.

При реализации данной формы наставничества нужно особо отметить, что данная форма важна не только для наставляемых. Для студента-наставника открываются широкий спектр возможностей реализации своего потенциала, личностного роста и повышения уровня сформированности профессиональных компетенций, приобретается новый опыт.

При реализации формы наставничества «работодатель – студент» к опытному работнику предприятия, на котором проходит производственная практика, временно прикрепляются обучающийся или малая группа обучающихся, для включенного наблюдения за особенностями и технологиями работы во время производственной практики.

Наставник в этом случае обеспечивает соответствующее сопровождение наставляемого, делится опытом, знаниями и поддерживает способом, который является эффективным и результативным. Это важный процесс знакомства и привыкания обучающихся учреждений среднего профессионального образования к условиям и содержанию труда, организации рабочих мест, рабочему времени, особенностям мотивации, к работникам предприятия, на котором проходит производственная практика. Положительная социальная и профессиональная адаптация проявляется не только в освоении тонкостей и специфики профессии, приобретении навыков, умении ориентироваться в производственных ситуациях, но и способствует развитию личной мотивации трудовой деятельности и является одним из показателей обоснованности выбора профессии.

Важно отметить, что наставничество во время производственной практики не должно заключаться только в передаче навыков. Задача наставника – познакомить с традициями и нормами, содействовать включению обучающегося в коллектив как равноправного члена, а также выделить тех, кто подходит для дальнейшей успешной работы на данном предприятии.

Необходимо не только определить круг предприятий и лиц, готовых к реализации системы наставничества, но и находить новые формы, тщательно анализировать и отбирать наиболее полезные и эффективные способы взаимодействия.

В Кузбассе проводится большая и планомерная работа по развитию наставничества в профессиональных образовательных организациях. Педагогами и представителями работодателей было разработано Положение о наставничестве, документы и материалы по организации производственной практики, изданы методические рекомендации.

В рамках программы наставничества в образовательных учреждениях Кемеровской области проходят круглые столы, конференции, мастер-классы, организуется ряд ознакомительных экскурсий на предприятия профильной направленности. Следует отметить большой вклад с систему наставничества и профориентации акционерного общества «СУЭК-Кузбасс» и ее угольные предприятия. Использование современного инструментария и новейших технологий способствует быстрому внедрению в профессиональную среду и эффективной адаптации выпускников в реальном производстве.

В акционерном обществе «СУЭК-Кузбасс» разработаны и внедрены дополнительные профессиональные программы для повышения квалификации специалистов-наставников угольных предприятий, разработанные специалистами центра подготовки и развития персонала. Наставники в своей работе используют рекомендации для оценки своих личностных качеств наставников, показатели оценок результативности своей деятельности.

В апреле текущего года в Кузбассе стартовал конкурс «Лучшие практики наставничества – 2021», в рамках которого выявлялся и распространялся передовой практический опыт в этой области, награждались те, кто внес значительный вклад в развитие системы наставничества и ее эффективных практик

Его участники – представители предприятий региона. Организатором конкурса выступило региональное министерство труда и занятости населения. Представители предприятий региона,

имеющие в своем арсенале опыт наставничества и успешно его применяющие, подали заявки на участие в конкурсе по трём номинациям. По оценкам экспертной комиссии определены победители – это сотрудники предприятий Сибирская генерирующая компания и Кемеровского акционерного общества «Азот».

По данным Регионального центра наставничества Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Кузбасский региональный институт развития профессионального образования», внедрение методологии наставничества позволит к 2024 году увеличить с 10 % до 70 % долю детей в роли наставляемых в возрасте от 10 до 19 лет (от общего количества детей, проживающих в Кузбассе), а долю предприятий, предоставивших своих наставников, увеличить с 2 % до 30 % (от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в Кузбассе).

В результате реализации данных форм наставничества легче проходит процесс адаптации к новым условиям, происходит развитие профессиональной мотивации к трудовой деятельности у наставляемых. Гибкая и мобильная система наставничества в учреждениях среднего профессионального образования дает возможность приумножить профессиональный уровень всех участников системы, предоставляя дополнительные возможности для качественной подготовки квалифицированных кадров.

Список литературы

1. Кондратьева, О. Г. Региональная система поддержки самоуправления обучающихся в учреждениях профессионального образования : дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.08. – Москва, 2012. – 500 с.
2. Газман, О. С. Педагогическая поддержка детей в образовании как инновационная проблема // Новые ценности образования: десять концепций и эссе : сб. ст. – Москва, 1995. – С. 58–64.
3. Гиль, С. С. Муниципальная система социально-педагогической поддержки молодёжных инициатив : дисс. ... д-ра пед. наук: 13.00.01. – Оренбург, 2001. – 352 с.
4. Крылова, Н. Б. Педагогическая, психологическая и нравственная поддержка как пространство личностных изменений ребенка и взрослого // Классный руководитель. – 2000. – № 3. – С. 92–103.
5. Педагогическая поддержка ребенка в образовании : учеб. пособие д / [Н. Н. Михайлова и др.] ; под ред. В. А. Сластенина, И. А. Колесниковой. – Москва : Academia, 2006. – 282 с. : ил., табл. – (Профессионализм педагога).
6. Башарина, О. В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования // Инновационное развитие профессионального образования. – 2018. – № 3. – С. 18–26.
7. Блинов, В. И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент /В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4–18.
8. Беляева, С. С. Роль и значение наставничества в профессиональной деятельности педагога // Наставничество для профессионалов будущего : сб. матер I всерос. науч-практ. конф. (Томск, 21–22 авг. 2020 г.). – Томск : ООО «Интегральный переплет», 2020. – С. 64–67.

Anatasia V. Grigoreva

Kemerovo State Institute of Culture (Kemerovo, Russia)

grigorieva_av@list.ru

Elena F. Chernyak, Ph. D. in Pedagogics

Kemerovo State Institute of Culture (Kemerovo, Russia)

lenablack57@mail.ru

MENTORING AS AN ELEMENT OF TRAINING OF SPECIALISTS IN AN INSTITUTION OF TECHNICAL AND VOCATIONAL EDUCATION

Abstract. The paper considers peculiarities of mentoring of students who is studying according to programs of technical and vocational education as a technique of arranging individual educating process, passing social and cultural experience, professionally significant knowledge, skills. The au-

thors argue a need in revision of types and methods of mentoring caused by a demand of adaptation of its components to current psychological and pedagogical conditions in the system of Russian technical and vocational education.

Keywords: *technical and vocational education, mentoring, pedagogical activity, interaction between a mentor and a student, interaction between an employer and a student, professional competencies.*

УДК 027.2:6(571.1/.5):021.63

DOI: 10.32340/2414-9101-2021-3-66-72

Т. В. Дергилёва, кандидат педагогических наук
Государственная публичная научно-техническая библиотека
Сибирского отделения Российской академии наук (Новосибирск, Россия)
dergileva@spsl.nsc.ru

**ПРОЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПУБЛИЧНОЙ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БИБЛИОТЕКИ
СИБИРСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК
(Г. НОВОСИБИРСК, РОССИЯ)**

Аннотация. Охарактеризована роль Государственной публичной научно-технической библиотеки Сибирского отделения Российской академии наук (г. Новосибирск, Россия) в организации системы методического обеспечения деятельности библиотек научных учреждений сибирского макрорегиона страны. Проанализированы факторы децентрализации библиотечной системы Сибирского отделения Российской академии наук. Представлены обоснования проектов Государственной публичной научно-технической библиотеки по сокращению фондов печатных документов и развитию кадрового потенциала библиотек учреждений науки регионального отделения государственной академии наук в условиях децентрализации библиотечной системы и цифровой трансформации науки.

Ключевые слова: *организационно-методическое обеспечение, методическая поддержка, библиотеки научных учреждений, информационные ресурсы библиотеки, кадровые ресурсы библиотеки.*

В разные исторические периоды нашей страны методическое обеспечение деятельности централизованных библиотечных систем (далее – ЦБС) являлось одним из основных направлений работы центральных библиотек (далее – ЦБ), обеспечивающее их развитие и стабильное функционирование. Выполняя консолидирующую роль, методические центры в своей совокупности обеспечивали взаимосвязь и взаимодействие библиотек различного уровня, адекватной структурам экономики, науки и культуры, способствуя повышению уровня информационно-библиотечного обслуживания пользователей.

Функции методических центров для библиотек различных форм собственности как по ведомственному, так и по территориальному принципам всегда выполняли областные, краевые и республиканские научные библиотеки. Научно-методическое обеспечение деятельности библиотек ЦБС Российской академии наук (далее – РАН) изначально было возложено на центральные научные библиотеки (далее – ЦНБ): Библиотеку академии наук (далее – БАН), Библиотеку по естественным наукам (далее – БЕН), Институт научной информации по общественным наукам (далее – ИНИОН), Государственную публичную научно-техническую библиотеку (далее – ГПНТБ) СО РАН, ЦНБ Уральского отделения (далее – УрО) и Дальневосточного отделения (далее – ДВО) РАН, которое они осуществляют по настоящее время.

Однако реформирование Российской академии наук в 2013 г. внесло свои коррективы и в деятельность библиотечных систем. Особенно значительные изменения произошли в ЦБС СО РАН,