

# Наставничество в профессиональном образовании

## Mentoring in Professional Education

Получено 07.04.2024 Одобрено 20.04.2024 Опубликовано 25.04.2024

УДК 377.5; 377.131.11

DOI: 10.12737/1998-1740-2024-12-23-28

**М.К. РОМАНЧЕНКО,**  
канд. техн. наук, директор, ГАПОУ НСО  
«Новосибирский колледж пищевой промышленности  
и переработки», г. Новосибирск

e-mail: rmk2010@mail.ru

**А.М. РОМАНЧЕНКО,**  
руководитель центра мехатроники и мобильной  
робототехники, преподаватель, ГАПОУ НСО  
«Новосибирский технический колледж  
имени А.И. Покрышкина», г. Новосибирск

e-mail: am080913@mail.ru

**А.О. ТИНИНА,**  
заведующий учебной частью, ГАПОУ НСО  
«Новосибирский технический колледж  
имени А.И. Покрышкина», г. Новосибирск

e-mail: alisatinina@gmail.com

**M.K. ROMANCHENKO,**  
Candidate of Technical Sciences, Director,  
Novosibirsk College of Food Industry and Processing,  
Novosibirsk

e-mail: rmk2010@mail.ru

**A.M. ROMANCHENKO,**  
Head of the Center for Mechatronics  
and Mobile Robotics, Lecturer,  
Novosibirsk Technical College  
named after A.I. Pokryshkin, Novosibirsk

e-mail: am080913@mail.ru

**A.O. TININA,**  
Head of the Academic Department,  
Novosibirsk Technical College named after A.I. Pokryshkin,  
Novosibirsk

e-mail: alisatinina@gmail.com

### Аннотация

В статье анализируется проблема наставнической деятельности в рамках профессионального образования, исследуется степень личностных отношений между наставником и наставляемым. Представляется возможность понимания важности и актуальности одной из форм системной передачи знаний и навыков профессионалом молодому специалисту. Наставничество – процесс введения молодого специалиста в профессиональную деятельность. Формулируются положения, позволяющие осмыслить особенности наставнической деятельности, осуществляемой педагогическими работниками среднего профессионального образования в целях формирования в образовательных учреждениях Новосибирской области обстановки качественного формирования и интенсивного развития процесса профессиональной адаптации молодого специалиста.

**Ключевые слова:** личность, наставничество, наставник, наставническая деятельность, профессиональное образование.

### Abstract

The article analyzes the problem of mentoring in the framework of vocational education, examines the degree of personal relationships between mentor and mentee. It provides an opportunity to understand the importance and relevance of one of the forms of systematic transfer of knowledge and skills by a professional to a young specialist, which is mentoring. Representing the process of introducing a young specialist into professional activity. The author formulates the provisions that make it possible to comprehend the features of mentoring activities carried out by teachers of secondary vocational education in order to form an environment of qualitative formation and intensive development of the process of professional adaptation of a young specialist through mentoring in educational institutions of the Novosibirsk region.

**Keywords:** personality, mentoring, mentor, mentoring, professional education.

Подготовка современных педагогических кадров является важной задачей современного педагогического сообщества. Система профессионального образования России, несмотря на ежегодный выпуск большого количества молодых специалистов, осуществляемый педагогическими университетами страны, испытывает острый недостаток педагогов. Анализ статистических данных за последние три года выявил проблему закрепляемости молодых специалистов в педагогической деятельности. Ежегодно порядка 20% молодых педагогов, прибывающих со студенческой скамьи в трудовые коллективы, покидают

профессиональное поприще. Причины принятия молодыми людьми решения о прерывании карьеры различны. Исследование, проведенное в педагогических коллективах системы среднего профессионального образования Новосибирской области, позволило выявить проблемы, наиболее часто встречающиеся в деятельности молодых специалистов (рис. 1).

В образовательных учреждениях, вошедших в число участвующих в анкетировании, результаты отличаются незначительно. Это позволило прийти к определенным выводам в исследовании. Во всех этих учреждениях – Новосибирский

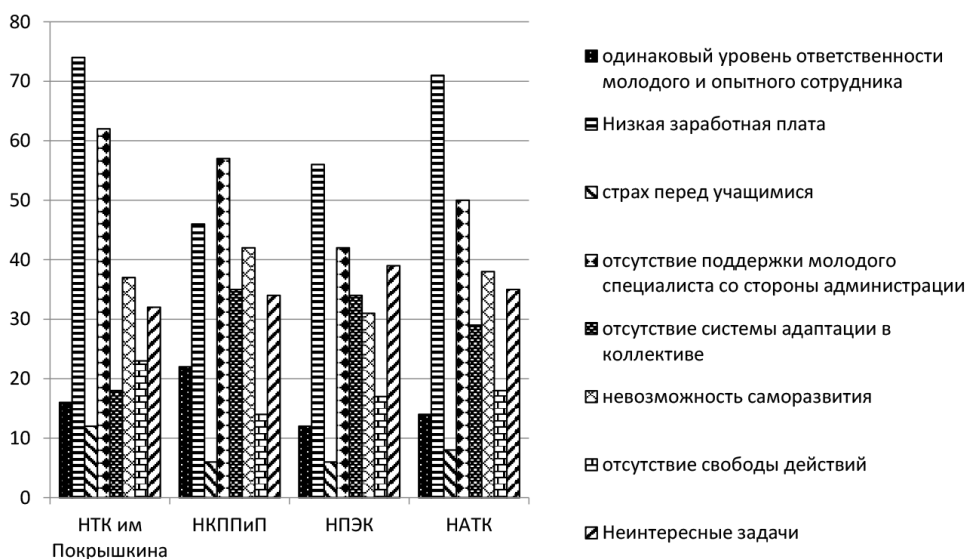


Рис. 1. Причины смены молодыми педагогами рода профессиональной деятельности

технический колледж имени А.И. Покрышкина (НТК им. Покрышкина), Новосибирский колледж пищевой промышленности и переработки (НКППиП), Новосибирский промышленно-энергетический колледж (НПЭК), Новосибирский автотранспортный колледж (НАТК) – эффективно осуществляется наставническая деятельность. Анализ профессиональной деятельности образовательных учреждений раскрывает уровень внимания, уделяемого наставнической деятельности в системе среднего профессионального образования. Педагоги, имеющие большой профессиональный педагогический опыт, охотно раскрывают перед молодыми работниками секреты своего профессионального мастерства.

Для такого сотрудничества есть ряд причин, одной из которых можно считать общую ответственность педагогического коллектива за итог работы. Следовательно, как от опытного педагога, так и от молодого сотрудника общество ожидает высокой степени профессионализма. Отсюда наставничество воспринимается педагогическими коллективами в роли инструмента, обеспечивающего вхождение молодого специалиста в профессиональную деятельность. Проведение исследований по проблемному вопросу обосновано реальной необходимостью определения оптимального варианта педагогической деятельности, способной совершенствовать профессиональное развитие социума в целом и профессионального образования в том числе. Правильно, эффективно выстроенная система наставнической деятельности в образовательном

учреждении способна достичь выстраивания основ преемственности в трудовом коллективе, позитивной динамики в совершенствовании профессиональных компетенций [6]. Неслучайно 2023 г. дал стимул к развитию и совершенствованию наставнической деятельности в статусе одного из приоритетных направлений развития профессионального образования.

Профессиональному развитию педагогических работников в обществе уделяется особое внимание. Наиболее привлекательным для образовательных учреждений становится вариант развития в педагогическом сообществе системы наставничества, позволяющей формировать у молодых сотрудников востребованные профессиональные компетенции.

Устоявшийся в обществе образ наставнической деятельности воспринимается в виде процесса трансляции опытным сотрудником приобретенных в процессе трудовой деятельности и профессионального развития знаний и навыков молодому специалисту, не обладающему требуемыми компетенциями [5].

Основным положительным моментом данной формы взаимодействия между наставником и подопечным становится повышение качества образовательной деятельности выполняемой молодым сотрудником, приводящее к существенному повышению уровня закрепляемости кадров на рабочем месте. Наиболее традиционным элементом такой деятельности становится «Школа молодого специалиста», в которой обучаются мастера производственного обучения и преподаватели

даватели. На практике в образовательных учреждениях профессионального образования такая деятельность рассматривается в качестве кадровой технологии, направленной на формирование у молодых специалистов необходимых профессиональных навыков, позволяющих максимально быстро адаптироваться в трудовом коллективе, в целях квалифицированного исполнения возложенных обязанностей.

Проведенное на базе широкого ряда образовательных учреждений Новосибирской области исследование позволяет рассматривать систему наставничества в качестве неотъемлемой части общекорпоративной педагогической культуры, позволяющей эффективно развивать профессиональные компетенции и личностные потенциалы как молодых специалистов, обучающихся, так и опытных педагогических работников.

Анализ педагогической деятельности позволяет сделать вывод: в тех случаях, когда наставническая деятельность сотрудников не оказывает влияния на показатели деятельности образовательного учреждения, ее смыслодержущая составляющая представляется лишь в качестве формального процесса. Следовательно, педагогическим коллективам, стремящимся к внедрению эффективной системы наставничества, необходимо переходить к формированию новой концепции в своей деятельности, направленной на целедостижение образовательным учреждением действительно эффективного образовательного процесса.

Постоянная модернизация профессионального образования обеспечивается возможностью применения дополнительного инструмента в виде наставнической деятельности, способствующей эффективному повышению качества профессионального образования будущих специалистов, совершенствованию механизма их адаптации в профессиональном коллективе. К основным категориям наставнической деятельности в сфере образования можно отнести степень развития специалиста, достигаемую в процессе формирования его личностных качеств, вырабатываемых в профессиональной педагогической деятельности под воздействием обстоятельств, характеризующихся внутренними и внешними социальными и биологическими факторами; уровень воспитания как результат процесса развития интеллектуально, духовно и физически развитой личности, подготовленной к активному и профессиональному участию в обществе; гармоничное вхождение специалиста

в трудовое сообщество, производственную деятельность.

Анализ педагогической деятельности образовательных учреждений обнаруживает наличие предпосылок к внедрению института наставничества и ставит вопрос актуальности внедрения программ наставнической деятельности в качестве обязательной составляющей профессиональной педагогической деятельности, представляющей универсальную модель взаимоотношений в образовательном учреждении, раскрывающую применение в педагогических коллективах **таких технологий**, как:

- интенсивное личностное развитие сотрудника;
- широкая трансляция и передача имеющегося профессионального опыта и запаса знаний;
- формирование через инновационную деятельность нового уровня обладания навыками и компетенциями;
- привитие общечеловеческих ценностей [4].

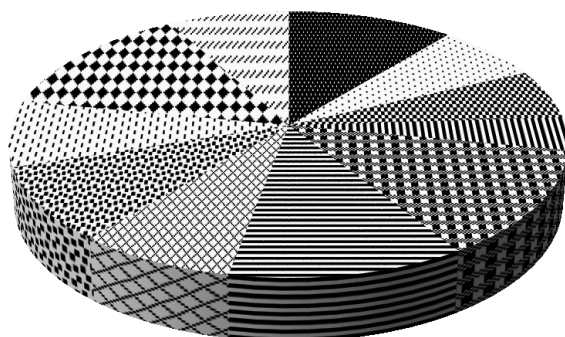
Уникальность внедряемой в профессиональном образовании системы наставничества основана на развитии и улучшении профессиональных навыков, выражаемых **положительными результатами**:

- развитие профессионального потенциала педагогических работников, поддержка их карьерного роста, создание условий для выявления талантливой личности;
- передача ценных знаний, опыта и навыков, обеспечивающая профессиональное развитие педагогического коллектива в целом;
- формирование позитивной организационной культуры и укрепление командного духа работников;
- улучшение коммуникации в учреждении;
- мотивация и удовлетворение педагогических работников, нацеленных на результат;
- развитие лидерских качеств работников, осуществляющих функции наставников;
- снижение числа ошибок и уровня неэффективной деятельности в коллективе.

В результате обработки данных, полученных в процессе исследования, проводимого в образовательных учреждениях профессионального образования Новосибирской области, был определен удельный вес основных направлений наставнической деятельности, развиваемой педагогическими работниками (рис. 2).

Программа наставничества, принятая в образовательном учреждении ГАПОУ НСО «Новосибирский колледж пищевой промышленности и переработки», учитывает выявленные компоненты.

## Удельный вес компонентов деятельности наставника



- Развитие и поддержка личного роста - 11%
- ∴ Помощь в улучшении учебных результатов -7%
- ⊗ Поддержка в определении профессиональных целей - 6%
- ▨ Помощь в выборе образовательных программ - 4%
- ⊕ Формирование жизненных ценностей - 13%
- ≡ Экономия времени на обучение -12%
- × Развитие плана действий - 8%
- ⊚ Адаптация к новой среде - 9%
- ∴ Развитие эмоционального интеллекта - 8%
- ⊕ Развитие профессиональных навыков - 14%
- ↗ Социальная поддержка - 8%

Рис. 2. Удельный вес компонентов деятельности наставника

Так, например, в Новосибирском колледже пищевой промышленности и переработки существует определенный педагогическим коллективом ряд первостепенных линий, определяющих развитие организации: «Профориентационная деятельность», «Спортивная жизнь», «Творческая инициатива», «Самообразование», «Профессиональный рост». После разработки коллективом и утверждения программы наставнической деятельности они объединены в единую систему «Наставничество». Каждым сотрудником коллектива и каждым обучающимся выбирается индивидуальная направленность в развитии личного творческого потенциала, совершенствовании профессионального роста и формирования сферы компетенции как в роли подопечного или наставляемого, так и в качестве наставника. Образовательное учреждение внедрило в постоянную практику педагогической деятельности такие модели наставничества, как преподаватель – преподаватель, преподаватель – студент, студент – студент, специалист-производственник – студент.

В процессе формирования наставнической деятельности коллектив преподавателей решал задачу поиска индивидуальных ниш для каждого сотрудника и обучающегося. Например, реализация профориентационной работы дает возможность многим педагогическим сотрудникам стать наставником студентов и учеников общеобразовательных школ, обучающихся в политехнической школе на базе колледжа, в таких движениях, как Всероссийское чемпионатное движение по профессиональному мастерству «Профессионалы», международное движение

«Абилимпикс». В спортивном и творческом направлениях педагоги, ставшие наставниками, помогают студентам добиваться развития личного и спортивного потенциала, выходить на уровень региональных и всероссийских конкурсных испытаний. Самообразование осуществляется посредством привлечения обучающихся к проектной деятельности и развития у студентов такого навыка, как самопрезентация.

Педагогические работники и студенты образовательного учреждения в 2023 г. стали победителями и призерами профессиональных и творческих конкурсов и конференций Всероссийского уровня. Это Всероссийский конкурс креативных проектов и идей «Неотерра», Всероссийский конкурс обучающихся «Мой вклад в Величие России», Всероссийский конкурс достижений талантливой молодежи «Национальное достояние России».

Исследование позволяет сделать вывод о том, что в одном случае возможное развитие профессионального и личного потенциала педагогических работников способно сплотить коллектив, направить на развитие образовательного учреждения в целом и взаимосвязанной с совершенствованием системы наставничества. В другом варианте целевые аудитории, реализующие разные направления наставнической деятельности, будут отличаться поиском решений конкретной профессиональной задачи, стоящей перед единомышленниками. В то же время неправомерно предполагать, что внедрение в деятельность педагогического коллектива эффективной системы наставничества обеспечит образовательному учреждению решение всех

его социальных и профессиональных проблем. Подобное заблуждение способно привести к снижению мотивации работников педагогического коллектива к развитию и совершенствованию профессиональных знаний и навыков.

Поэтому перед коллективом колледжа первоначально была поставлена задача в определении основ наставнической деятельности, условий ее совершенствования, требований, предъявляемых к работнику, выдвигаемому на роль наставника. Внедрение института наставничества в рамках образовательного учреждения начинается с определения цели, а также профессионального дефицита сотрудников коллектива, путей его ликвидации либо существенного снижения. Это дает возможность избежать такого момента, как бессистемность в наставнической деятельности. Кроме того, рядом исследователей [2] обосновывается мнение о том, что сущность деятельности педагога, выступающего в качестве наставника, состоит как в оказании эффективной профессиональной поддержки подопечного специалиста, так и в способности направлять деятельность наставляемого на совершенствование навыков в самостоятельном нахождении и преодолении образовательного дефицита. Реалии современного бесконечно изменяющегося мира подтверждают важность развития навыка молодого сотрудника в установлении и преодолении профессиональных затруднений.

Следующим шагом в формировании системы наставничества становится этап создания условий, способствующих развитию и мотивации

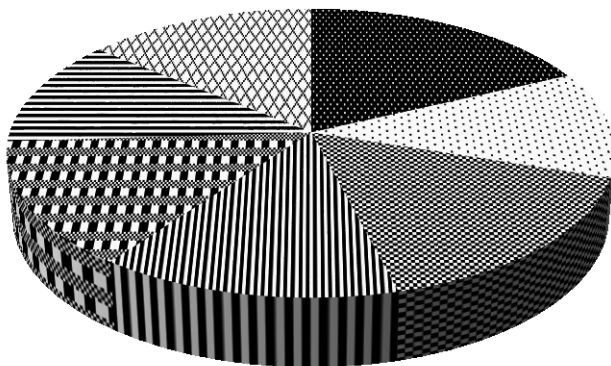
педагогических работников и студентов в совместной деятельности. Здесь преградой для формирования эффективной наставнической деятельности в образовательном учреждении может оказаться неправильный подход к подбору пар «наставник – наставляемый».

Анализ педагогической деятельности, проведенный в ряде образовательных учреждений среднего профессионального образования, показал тот факт, что почти 20% педагогических работников не способны выполнять роль наставника, 12% опрошенных по ряду причин не изъявляют желания выступать в качестве наставляемого. Выполненное исследование показывает востребованность среди молодых специалистов наставников, владеющих перечнем определенных навыков (рис. 3).

Следовательно, педагог, занимающийся наставничеством, обязан подобающим образом владеть навыками трансляции своих знаний подопечным, мотивировать наставляемых к повышению профессионального и личностного потенциала, быть способным анализировать собственную профессиональную и эмоциональную деятельность.

Реализация любой из целевых моделей наставнической деятельности в образовательном учреждении невозможна при отсутствии у наставника профессионального опыта, квалификации, мотивированности к данному виду деятельности, ответственности за результат [1].

Педагог, выполняющий функции наставника, должен обладать большим творческим, профес-



■ оладание навыками рефлексии - 18%

◌ умение трансляции своих знаний -12%

⊗ оладание навыками мотивации наставляемого - 16%

▨ оладание опытом практической работы - 14%

▣ оладание наставником квалификацией и мотивированностью - 14%

≡ понимание наставником ответственности за наставляемого -12%

◇ оладание навыками выбора технологий наставничества - 14%

Рис. 3. Востребованность профессиональных навыков, которыми обладают сотрудники-наставники

сиональным и эмоциональным потенциалом, понимать спектр решаемых задач, опытом применения различных моделей, методов и подходов наставнической деятельности, умением выбора необходимых техник, типа скоростного, виртуального, реверсивного или командного наставничества [3].

В заключение можно отметить значимость возвращения системы профессионального образования к наставнической деятельности, являющейся одной из форм педагогической деятельности, характеризующей недостаток полноты и эффективности применения существующих технологий, обеспечивающих профессиональную подготовку специалистов. Применение института наставничества позволяет усовершенствовать процесс профессионального становления личности в качестве действенной резервной технологии управления образовательным процессом.

Эффективная деятельность педагогических работников, занимающихся наставничеством, может быть объяснена ее индивидуальностью. В настоящее время не существует других форм обучения, обладающих подобной адресностью и приближенностью к реальной ситуации. Только при индивидуальном тесном общении с учеником

наставник способен своевременно изменять профессиональную задачу, указывая на допущение ошибочных действий, выполняя профессионально грамотный детальный разбор неверного решения, направляя действия обучаемого в правильное русло.

Данное исследование предлагает к применению методический материал, позволяющий достичь грамотного выстраивания и правильного функционирования в рамках отдельного образовательного учреждения института наставничества, нацеленного на достижение заявленного результата педагогической деятельности. Эффективное применение инструмента наставничества позволит образовательному учреждению достичь профессионального становления будущих специалистов, сохранения и развития педагогического коллектива, повышения профессионального имиджа образовательного учреждения, повышения авторитета преподавателя, выполняющего роль наставника.

Можно считать, что наставническая деятельность или система наставничества в образовательном учреждении представляет собой явление, способное совершенствовать педагогическую и профессиональную деятельность.

#### Список литературы

1. Качественная педагогика XXI века [Электронный ресурс]. — URL: <http://pedagogika-21vek.ru/sistema-nastavnichestva/> (дата обращения: 16.01.2024).
2. Козлова Е.Г. Организация разных форм наставничества в образовании [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://урок.рф/library/organizatsiya\\_raznih\\_form\\_nastavnichestva\\_v\\_obrazovat\\_064246.html](https://урок.рф/library/organizatsiya_raznih_form_nastavnichestva_v_obrazovat_064246.html) (дата обращения: 16.01.2024).
3. Маковецкая Ю.Г. Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях: метод. рекомендации. / Ю.Г. Маковецкая, Н.В. Грачева, В.И. Серикова. — Челябинск: ЧИППКРО, 2021. — 91 с.
4. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании / В.В. Никитина // Отечественная и зарубежная педагогика. — 2013. — № 6 (15). — С. 50–56.
5. Старинные слова в ежедневном русском обиходе [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://iamruss.ru/starinnie-slova-v-ezhednevnom-russkom-obihode> (дата обращения: 16.01.2024).
6. Шилова О.Н. Современное состояние и проблемы развития института наставничества молодых учителей / О.Н. Шилова, Е.Г. Ермолаева, Г.Р. Ахтиева // Человек и образование. — 2018. — № 4 — С. 202–209.

#### References

1. Qualitative pedagogy of the XXI century [Electronic resource]. URL: <http://pedagogika-21vek.ru/sistema-nastavnichestva/> (date of reference: 01/16/2024).
2. Kozlova E.G. Organization of various forms of mentoring in education [Electronic resource]. Access mode: [https://урок.рф/library/organizatsiya\\_raznih\\_form\\_nastavnichestva\\_v\\_obrazovat\\_064246.html](https://урок.рф/library/organizatsiya_raznih_form_nastavnichestva_v_obrazovat_064246.html) (date of application: 01/16/2024).
3. Makovetskaya Yu.G. Implementation of the target model of mentoring in educational organizations: method. recommendations / Yu.G. Makovetskaya, N.V. Gracheva, V.I. Serikova. Chelyabinsk: CHPPCRO, 2021. 91 p.
4. Nikitina V.V. The role of mentoring in modern education / V. V. Nikitina // Domestic and foreign pedagogy. 2013. № 6 (15). Pp. 50–56.
5. Ancient words in daily Russian usage [Electronic resource]. Access mode: <http://iamruss.ru/starinnie-slova-v-ezhednevnom-russkom-obihode> (date of address: 01/16/2024).
6. Shilova O.N. The current state and problems of development of the Institute of mentoring of young teachers. / O.N. Shilova, E.G. Ermolaeva, G.R. Akhtieva // Man and education. 2018. No. 4. pp. 202–209.