

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н. Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра методологии образования

**Организация наставничества в условиях среднего
профессионального образования**

АВТОРЕФЕРАТ
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 3 курса 351 группы
направления 44.04.01 Педагогическое образование,
профиль подготовки «Управление образовательными организациями»
факультета психолого-педагогического и специального образования

Барбарян Сусанны Самвеловны

Научный руководитель
канд. пед. наук, доцент

Л.В. Горина

Зав. кафедрой
доктор пед. наук, профессор

Е.А. Александрова

Саратов 2022

Введение. Актуальность исследования. В настоящее время в России широко обсуждаются проблемы профессионального образования, в частности адаптации выпускников к современным социально-экономическим условиям и эффективной трудовой деятельности. Поэтому возникает необходимость поиска инновационных направлений и форм оказания образовательных услуг.

Одним из направлений является создание системы наставничества, объединяющей образование и производство в целях подготовки специалистов, отвечающих требованиям и перспективам развития рынка труда, конкурентоспособных профессионалов-практиков и духовно развитых личностей, способствующей профессиональному становлению молодых специалистов.

Выпускники профессиональных организаций образования испытывают затруднения в адаптации в профессиональной деятельности, использовании новых технологий и методик. Столкнувшись с трудностями реализации своих компетенций, знаний умений и навыков на практике большинство выпускников теряют интерес к полученной в стенах образовательной организации профессии или специальности. Одним из аспектов решения вопроса профессионального становления молодого специалиста, формирования у него мотивации для совершенствования квалификационных требований является реализация программы наставничества.

Совершенствование системы наставничества является неотъемлемым элементом деятельности организации профессионального образования. Она воплощается в формировании отношений партнерства образовательных организаций с предприятиями, функционирующими соответствующей программы подготовки обучающихся, а также развитию наставничества как формы педагогического консультирования. В рамках реализации данной программы техникумы и колледжи заключают договоры о сотрудничестве.

Однако институты наставничества как целостная система в современной системе образования действуют формально. Данная формальная ситуация связана с отсутствием системного мониторинга и анализа, который позволит

выявить эффективность наставничества. В связи с этим, не отслеживается процесс профессионального становления молодого специалиста в процессе наставнической деятельности, не прогрессирует перспективность развития системы наставничества с учетом современного состояния отрасли.

При этом начинающие специалисты отмечают факты формального закрепления наставника. С другой стороны, преподаватель-наставник или сотрудник-наставник не заинтересован в проведении наставнической деятельности, в связи с тем, что поощрение данного вида деятельности не предусмотрено ни Положениями о стимулировании труда, ни при оценке уровня профессионализма наставника. Что подчеркивает актуальность выбранной темы исследования.

Сущность понятия «наставничество» раскрыта в трудах С.Я. Батышева, С.Г. Вершловского, Л.Н. Лесохиной, В.Г. Сухобской и др. Значимость наставничества в профессиональной адаптации раскрыта в работах Ю.В. Кричевского, О.Е. Лебедева, Ю.Л. Львовой, А.А. Мезенцева, Н.В. Немовой, В.А. Сухомлинского и др. В работах И.С. Гичан, С.Н. Иконниковой, Е.М. Павлютенкова, Н.М. Таланчука, А.И. Ходакова, В.М. Шепеля и др. определены психолого-педагогические условия наставничества.

Неоценимый вклад внесли С.Н. Силина, И.Г. Столяр и др. Они разработали систему исследования роли наставника в профессиональном становлении молодого специалиста.

Наставничество, как элемент системы непрерывного педагогического образования рассматривали О.А. Абдуллина, В.И. Загвязинский, И.Ф. Исаев, В.А. Кан-Калик, Н.В. Кузьмина, Л.С. Подымова, В.А. Сластёнин и др.

Жизненная необходимость молодого специалиста в поддержке со стороны опытного педагога-наставника, способного оказать ему неотложную практическую помощь на рабочем месте, повысить его теоретическую и профессиональную компетентность представлены в исследованиях О.А. Лапиной, Г. Льюиса, Л.А. Магальник, и др.

Профессиональная подготовка в общем контексте теории и практики, в терминах профессиональной адаптации рассматривались в научных трудах Е.В. Андриенко, Е.П. Белозерцев, А.А. Деркач, В.А. Слостенин и др. Сущность понятия «наставничество» раскрыта в работах С.Г. Вершловского, С.Я. Батышева, Л.Н. Лесохиной, В.Г. Сухобской и др.

Министерство просвещения России составило распоряжение от 25.12.2019 №Р- 145 «Об утверждении 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». В связи с изданием данного распоряжения хочется сказать, что внедрение наставничества в образовательную организацию является актуальной проблемой. В данном распоряжении отражена примерная дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, что может способствовать помощи для образовательных организаций.

Предмет исследования — организационно- педагогические условия развития системы наставничества в процессе профессиональной подготовки средствами педагогического консультирования.

Объектом исследования является процесс профессиональной подготовки студентов в организации среднего профессионального образования.

Проблема исследования — каковы организационно-педагогические условия развития наставничества, способствующие профессиональному становлению молодого специалиста.

Цель исследования — разработать методические рекомендации по организации и управлению системой наставничества в процессе профессиональной подготовки педагогического консультирования.

В связи с целью, предметом и объектом определены следующие задачи:

1. Изучить состояние проблемы, сущность, раскрыть содержание, выявить особенности.

3. Показать эффективность системы наставничества и прогресс уровней профессионального развития молодого специалиста в процессе наставничества;

4. Определить организационно- педагогические условия развития системы наставничества в процессе профессиональной подготовки средствами педагогического консалтинга.

В основу исследования была положена гипотеза, согласно которой эффективность организации наставничества студенческой молодежи в процессе профессиональной подготовки может быть существенно повышена, если:

- определены организационно- педагогические условия развития системы

наставничества в процессе профессиональной подготовки средствами педагогического консалтинга.

- разработаны методические рекомендации по организации и управлению системой наставничества молодых специалистов в процессе прохождения программы наставничества.

Теоретическая значимость исследования состоит:

- в сочетающей управление процессом профессионального становления молодого педагога и одновременное включение в самопроектирование, самоорганизацию и саморазвитие;

- в определении системно- структурного характера организации наставничества в процессе профессионального становления молодого специалиста.

Практическая значимость исследования заключается в том, что на основе материалов исследования Центром наставничества разработаны программы курсов повышения квалификации для наставников: «Обновление содержания работы с молодыми специалистами в современных условиях» и молодых преподавателей «Лучший преподаватель СПО», которые функционируют на базе колледжа ГАПОУ СО «ЭПЭК».

Основные положения, выносимые на защиту:

- феномен наставничества является необходимым социально-педагогическим компонентом общественного развития;

- создание структурно- функциональной модели системы наставничества, обеспечивающей профессиональное становление молодого педагога, и ее реализация в рамках деятельности Регионального центра наставничества ГАПОУ СО «ЭПЭК»;

- необходимыми и достаточными организационно- педагогическими условиями в процессе профессионального становления молодого специалиста посредством системы наставничества выступают:

- развитие устойчивой мотивации к выбранной профессии и вовлечение молодого специалиста в процессы самопознания, само-осмысления, самооценки, самоконтроля и непрерывного саморазвития, и самоосуществления;

- конкретизация и поэтапное формирование профессиональных умений по использованию полученных знаний в практической деятельности;

- создание в рамках курсов повышения квалификации программ для наставников и молодых специалистов, способствующих их творческой реализации;

- организация научно- практических конференций, круглых столов, семинаров для молодых специалистов и педагогов- наставников с целью обмена опытом и делового сотрудничества.

В процессе исследования был использован комплекс теоретических методов, таких как анализ, синтез, сравнение и обобщение, систематизация и описание, а также эмпирический метод — анкетирование.

Экспериментальная база исследования: государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Саратовской области «Энгельсский промышленно- экономический колледж».

Структура работы: выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух разделов и пять подразделов, в которых решаются поставленные

исследовательские задачи, заключение, список источников и литературы, приложений.

Основное содержание работы. Первый раздел выпускной квалификационной работы **«Теоретические основы организации наставничества в условиях среднего профессионального образования»** посвящен исследованию понятия наставничества, ее сущности и моделям, особенностям.

Первый подраздел **«Сущность и значение организации наставничества в условиях среднего профессионального образования»** содержит мнения разных учёных-теоретиков по поводу определения наставничества.

Наставничество ставит перед собой большое количество задач, например, такие как профессиональное становление молодого специалиста, освоение педагогической профессии, адаптация к трудовому коллективу и т.д. Институт наставничества известен достаточно давно. Так, еще в первобытном обществе существовали наставники, которые обучали молодых людей определённым правилам и умениям, целью которых была передача опыта от старших к младшим и традиций и обычаев. Анализируя научные источники, мы установили, что наставничество — один из самых эффективных методов обеспечения профессиональной адаптации молодежи, способствует повышению профессиональной компетенции и укреплению педагогического коллектива. В настоящее время, в условиях модернизации российской образовательной системы, наставничество выдвигается на новый уровень развития, повышается социальная роль, значение в процессе адаптации и профессионального развития молодого специалиста. В настоящее время, в условиях модернизации российской образовательной системы, наставничество выдвигается на новый уровень развития, повышается социальная роль, значение в процессе адаптации и профессионального развития молодого специалиста.

Молодой специалист в начале своей трудовой деятельности имеет знания, но недостаточные умения, так как еще не сформированы профессионально качества. В связи с этим необходимую методическую помощь должны оказывать и наставник, и методическое объединение, и психолог, и администрация образовательной

организации. А для этого необходимо составить единую программу по работе с молодыми и малоопытными преподавателями, которая должна включать следующие направления: решение организационных вопросов; планирование и организация работы по предмету; организация воспитательной работы; работа с документацией; работа по самообразованию; консультирование по методическим вопросам; контролировать деятельность молодого специалиста.

Во втором подразделе **«Модель организации наставничества в условиях среднего специального образования»**

Существует многообразие моделей наставничества, которые используют образовательные организации:

- «педагог — педагог»,
- «преподаватель — обучающийся (группа обучающихся)»,
- «обучающийся, который является победителем олимпиад, чемпионатов и т.д. — обучающийся (группа обучающихся), школьники, абитуриенты».

Каждая из представленных моделей решает конкретный круг задач всех факторов наставнического взаимодействия: на индивидуальном уровне (например, наставляемый и наставник), на уровне организации (например, образовательная организация или предприятие) и на уровне региона.

Хотелось бы так же представить структурно- функциональная прогностическая модель системы наставничества, обеспечивающая профессиональное становление молодого специалиста рисунок 1.

Во **втором разделе** описана практическая работа по эффективности модели наставничества

Первый подраздел **«Анализ состояния организации наставничества и ее уровня на констатирующем этапе эксперимента»** заключалось в исследовании существуют ли необходимые условия для развития наставнической деятельности и, основываясь на полученных данных, следует разработать методические рекомендации по организации и управлению системой наставничества молодых специалистов, которые будут способствовать развитию устойчивого мотива к выбранной профессии и вовлечение молодого специалиста в процессы самопознания, самоосмысления,

самооценки, самоконтроля и непрерывного саморазвития и самоосуществления,



Рисунок 1 - Структурно- функциональная прогностическая модель системы наставничества, обеспечивающая профессиональное становление молодого специалиста

конкретизации и поэтапному формированию профессиональных умений по использованию полученных знаний в практической деятельности.

Опытно- экспериментальной базой исследования являлось государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Саратовской области «Энгельсский промышленно- экономический колледж». Нами было проведено исследование, в котором приняли участие педагоги со стажем от 0 — до 5 лет.

Целью исследования является выявление организационно-педагогических условий, которые будут необходимы для эффективной производственной подготовки персонала педагогическим консалтингом. Анкетирование показало, что в организации наставничества имеются определенные трудности, однако в целом система наставничества функционирует.

Анкетирование показало, что в организации наставничества имеются определенные трудности, однако в целом система наставничества функционирует.

Анализ проведенного анкетирования и беседы с наставляемыми выявил следующие проблемы:

- донесение информации от наставников в уточнении объяснении материала для наилучшего понимания;
- проблемы в обратной связи между наставником и наставляемым;
- проблемы с периодической проверкой знаний со стороны наставников;
- недостаток полезной практической информации от наставника;
- негативный отзыв наставника о руководстве либо о своей работе.

Во втором подразделе **«Анализ хода и результатов формирующего этапа эксперимента»** наставник необходимо стимулировать на результативное выполнение заданий (психологическая и моральная поддержка молодого специалиста). Наблюдение за молодым специалистом, т.е. отслеживать, как он решает несложные практические задания, как проходит закрепление полученных знаний и наблюдать, как выполняет работу (если необходимо, то корректировать его действия, а также делать основной акцент не на ошибки, а на то, что он сделал правильно). Наставник должен использовать формы и методы обучения, максимально приближенные к производственной деятельности. Основной частью обучения будет

является показ использования различных способов выполнения новых для обучающегося операций, а также проводить контроль выполнения заданий.

Наставником должны использоваться формы и методы обучения, максимально приближенные к производственной деятельности. Основной частью обучения будет, является показ использования различных способов выполнения новых для обучающегося операций, а также проводить контроль выполнения заданий.

В третьем подразделе *«Анализ контрольного этапа эксперимента»* Итоговая диагностика в виде вопросов, которая проводится в конце учебного года. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, оценивает эффективность совместной работы в течение года.

Исходя из полученных данных, можно говорить о том, что использование рекомендаций, памяток и следование программе наставничества оказало положительное влияние на организацию положительно. Показал высокие результаты проделанной работы наставников и наставляемых. Указал, какая деятельность вызвала у молодых специалистов наибольшие затруднения в работе и над чем еще придется поработать наставникам. Данные проблемы необходимо обсуждать с администрацией организации, проводить круглый стол с другими образовательными организациями, для обмена опытом, проводить курсы повышения квалификации наставникам и наставляемым и т.д.

Заключение. Наставники — профессиональное ядро организации. Еще со времен Александра Суворова институт наставничества существовал и развивался как одна из форм воспитания и повышения профессиональных качеств у молодых бойцов.

Рассмотрев теорию данной проблемы, практическая деятельность позволила рассмотреть наставничество как динамичный процесс. Наставничество обеспечивает личностно-значимое становление молодого специалиста к вершине профессионализма.

Анализ литературы по данной теме позволил выявить его основополагающие принципы: конструктивное профессиональное взаимодействие наставника и наставляемого, подбор наставника должен вестись с позиции совместимости педагогов, с соблюдением принципа добровольности; во взаимоотношениях с наставляемым наставник должен обладать развитыми эмпатийными способностями и быть тактичным.

В ходе исследования была разработана структурно-функциональная модель системы наставничества, обеспечивающая профессиональное становление молодого специалиста, что соотносится с задачами и основными положениями, выносимыми на защиту.

Проанализировав психолого-педагогическую литературу и результаты констатирующего эксперимента мы убедились в актуальности и практической необходимости наставничества как условия профессионального становления специалиста; выявили его недостаточную разработку на теоретическом и практическом уровне.

В ходе констатирующего эксперимента было установлено, что многие начинающие учителя испытывают трудности в период профессионального становления, слабо прослеживается осуществление наставнической деятельности.

Исследование подтвердило гипотезу, согласно которой процесс наставничества может быть продуктивным, если:

- определены организационно-педагогические условия развития системы наставничества в процессе профессиональной подготовки средствами педагогического консалтинга:

1. диагностико-рефлексивные условия — это отражено в первом этапе взаимодействия наставника и начинающего специалиста (подготовительный), он направлен на оказание помощи молодому специалисту для адаптации в организации;

2. содержательные условия отражены во втором этапе (основной) взаимодействия наставника и наставляемого, он направлен на совершенствовании знаний, умений и навыков, мотивирует к самообразованию;

3. рефлексивно-сотворческие условия отражены на третьем этапе (заключительный), он направлен на активизацию и закрепление мотивов педагогической деятельности наставляемых и выявление трудностей возникшей в их работе и эффективные способы для их преодоления.

- разработаны методические рекомендации по организации и управлению системой наставничества молодых специалистов в процессе прохождения программы наставничества. Рекомендации методические отражены в виде памяток как для наставляемого, так и для наставника:

- Памятка о выполнении обязанностей наставника. Памятка о выполнении обязанностей наставника может содержать ряд рекомендаций относительно оказания помощи сотруднику, в ознакомлении с деятельностью организации и знакомстве с его сотрудниками, в создании комфортной рабочей атмосферы, а также в методах передачи опыта и знаний. Рассказывает о секретах мастерства. (Например, «Как подготовить современный урок»). Проводит беседы, например «Что дают курсы повышения квалификации, посещения семинаров, участие в научно- практических конференциях».

- Памятка для начинающего педагога. Памятка определена для молодого специалиста и вносит важную информацию, где пригодится первом этапе адаптации. Памятка включает в себя:

- 1) нужные для оформления документы;

- 2) информацию о структуре образовательной организации, в чем заключается его миссия и ценности;

- 3) особенности профессиональных требований и т.д. Данная памятка позволит собрать вместе нужную на начальном этапе информацию и определенно уменьшить временной расход наставника для объяснения важных аспектов и предоставит техническую информацию молодому специалисту.

Методические рекомендации могут быть разработаны в образовательной организации в виде документа с утверждением руководителем организации, который будет включать пункты общие положения, нормативно-правовые основы, локально-нормативные акты образовательной организации, подробное описание деятельности наставников и т.д.

Заключительный этап эксперимента дал понять, что наставники прислушивались к администрации организации, показал высокие результаты проделанной индивидуальной работы наставников с наставляемыми. Указал, какая деятельность вызвала у молодых специалистов наибольшие затруднения в работе и над чем еще придется поработать наставникам.

В целом же, польза наставничества выражается в большей приверженности к работе и в понижении текучести кадров. И также очевидно, что наставники, как официально назначенные, так и неформальные, выступают неформальными учителями, когда передают свои знания и опыт. Главными результатами эффективность деятельности наставника является выполнение целей и намеченных задач молодым специалистом в период приспособления в новом коллективе. В целом можно резюмировать, что наставничество будет способствовать усилению привлекательности организации на рынке труда. Также и внутри организации наставничество будет также способствовать улучшению психологического климата и имиджа работодателя в глазах сотрудников, а также эффективному развитию человеческих ресурсов.