

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

Кафедра менеджмента в образовании

**Организация и совершенствование наставничества в  
учреждениях среднего профессионального образования**

АВТОРЕФЕРАТ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студента 3 курса 331 группы

направления 38.04.02 Менеджмент

Института дополнительного профессионального образования

**Рыбальченко Дмитрия Вячеславовича**

Научный руководитель

профессор кафедры менеджмента

в образовании ИДПО СГУ, д.э.н.,

профессор \_\_\_\_\_ «\_\_\_» февраля 2025г. / Н.В. Манохина/

Зав.кафедрой

д. эк.н., профессор \_\_\_\_\_ «\_\_\_» февраля 2025г. / Н.В. Митяева/

Саратов 2025

**Введение.** В России в последнее время большое внимание уделяется вопросам подготовки специалистов в системе среднего профессионального образования (СПО), в том числе готовности выпускников СПО к эффективному выполнению задач, которые ставит перед ними существующие реалии экономического, политического и социального развития страны. Современное образование находится на переломном моменте своего развития. Идет активный поиск новых образовательных парадигм, концепций, форм, технологий обучения. Целью любого учебного заведения является создание условий благоприятных для становления будущего специалиста. В связи с чем необходимо организовать деятельность по изучению, подбору и внедрению новых передовых форм и методов работы по обучению подрастающего поколения рабочих кадров.

Наше государство на современном этапе развития столкнулось с проблемой нехватки квалифицированных кадров в различных отраслях производства, хотя, ежегодно образовательные организации выпускают огромное количество дипломированных специалистов.

Выбор профессии – наиболее важное решение, которое необходимо принять подросткам, но, к сожалению, в этом возрасте они отдаленно знакомы с особенностями этих профессий и не могут в полной мере учитывать свои способности при выборе профессии, на которую идут учиться.

В дальнейшем отрицательные последствия неправильно выбранной профессии отражаются не только на самом человеке, но и на обществе в целом. Выпускники учебных заведений системы СПО не проявляют интереса к профессии, не могут адаптироваться на предприятии, испытывают затруднения при использовании современных технологий и методик в своей работе, но при этом настроены на быстрый карьерный рост. 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. Для решения этой проблемы хорошим методом является наставничество.

Целями внедрения наставничества являются:

- совершенствование системы профессиональной поддержки молодых и начинающих педагогов, оказания им методической, педагогической, информационной помощи в период адаптации;

- работа со студентами для решения задач углубления профессионального образования.

Наставническая работа также реализуется в формировании партнерских отношений учебных заведений системы СПО с профильными организациями и предприятиями. В рамках реализации данной работы организации СПО заключают договоры о сотрудничестве.

Тема данной ВКР была определена в 2023 году, который, в целях признания обществом и государством особого статуса педагогических работников, повышения престижа учителя, привлечения в профессию молодых, энергичных, творческих людей, сохранения традиций, опыта и преемственности в российской системе образования, был назван годом педагога и наставника. В связи с этим в 2023 году проведено более семи тысяч федеральных и региональных мероприятий, которыми были охвачены более 17 миллионов человек. На самом деле это колоссальные и масштабные цифры, которые действительно поражают. По всей стране прошли форумы и конференции, конкурсы и телешоу, Большая учительская неделя и Форум классных руководителей, который собрал всех классных руководителей нашей большой страны.

Поскольку наставничество – это очень важное и актуальное направление, то на сегодняшний день появилась острая необходимость нормативного регулирования деятельности в этой области, а также закрепления официального статуса наставника и мер его стимулирования, которое бы позволило сформировать более эффективную систему наставничества.

К сожалению, на практике в настоящее время, во многих образовательных организациях наставничество, как составная часть в целостной системе современного образования, не функционирует должным образом. В том, числе

это связано с отсутствием действенного контроля и анализа за этой работой, что не позволяет реализовывать системный мониторинг процесса становления молодого специалиста.

Учитывая вышеизложенное выбранная тема выпускной квалификационной работы - Организация и совершенствование наставничества в учреждениях среднего профессионального образования – весьма актуальна.

Объектом исследования работы являлся процесс организации наставничества в образовательных организациях среднего профессионального образования.

Предмет исследования — организационные требования к формированию и развитию наставничества и его совершенствование в профессиональном становлении молодого специалиста в системе СПО.

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

Проблема исследования — определение организационно-педагогических условий развития и совершенствования наставничества, способствующих профессиональному становлению начинающего педагога.

Основные задачи исследования:

1. Изучить проблемы формирования и развития наставничества в системе СПО;
2. Раскрыть сущность, содержание, особенности и организационную структуру наставничества в системе СПО;
3. Рассмотреть эффективность системы наставничества и прогресс уровней профессионального развития начинающего педагога в процессе наставничества;
4. Определить организационно-педагогические условия развития целостной системы наставничества в процессе профессиональной подготовки средствами педагогического консалтинга.

5. Разработать методические рекомендации по совершенствованию наставничества в системе СПО.

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 целостной 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:

- объединении процесса управления профессионального становления молодого педагога с включением его в работу по самопроектированию, самоорганизации и саморазвитию;
- определении системно-структурного характера организации наставничества в процессе профессионального становления молодого специалиста.

Практическая значимость исследования состоит в том, что на его основе созданы методическая разработка занятия по теме «Наставничество как инновационная форма организации образовательного процесса» и программа работы наставника, которые реализуются в ГАПОУ СО "СТОТ".

Основные положения, выносимые на защиту:

- система 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 ГАПОУ СО "СТОТ";

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

- развитие устойчивой мотивации к выбранной профессии и приобщение начинающего педагога к процессам самопознания, самоосмысления, самооценки, самоконтроля, саморазвития и самоосуществления как личности и специалиста;
- конкретизация и поэтапное формирование профессиональных знаний и умений для использования их в практической деятельности;
- создание и реализация программ для наставников и молодых специалистов, способствующих их самореализации;
- организация научно-практических конференций, круглых столов, семинаров для начинающих педагогов и их наставников в целях обмена опытом и дальнейшего сотрудничества.

В процессе исследования был использован широкий спектр теоретических методов, в том числе сравнительный анализ, синтез, обобщение и сравнение, а также эмпирические методы — анкетирование, наблюдение и обработка полученных данных.

Исследование проводилось в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Саратовской области «Саратовский техникум отраслевых технологий».

Магистерская работа состоит из введения, трех глав и семи подразделов, в которых рассмотрены исследовательские вопросы, заключения, списка использованных 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 принципам.

Первый подраздел первой главы «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, а также традиций и обычаев. Анализируя научные источники, мы установили, что наставничество — один из самых эффективных методов обеспечения профессиональной адаптации молодежи, который 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.

Во втором подразделе первой главы «Функции и принципы наставничества» рассматриваются проблемные вопросы развития наставничества.

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 второй главе «Модель наставничества в учреждениях среднего специального образования» данная модель представлена как некий образ взаимодействия наставника и молодого специалиста с целью повышения профессиональной компетентности последнего.

В первом подразделе второй главы «Многообразие моделей наставничества» описаны различные виды моделей наставничества, реализуемые в образовательных организациях среднего профессионального образования. Такие как:

- «педагог — педагог»,
- «преподаватель — обучающийся (группа обучающихся)»,
- «обучающийся, который является победителем олимпиад, чемпионатов и т.д. — обучающийся (группа обучающихся), школьники, абитуриенты»;
- «Представитель / работник другой организации — обучающийся, преподаватель».

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.

Во втором подразделе второй главы «Наставничество как форма педагогического консалтинга» феномен наставничества рассматривается как комплексное явление, наделенное определенными акцентами, раскрывается содержание основных признаков такой педагогической технологии как педагогический консалтинг.

Структурно-функциональная прогностическая модель системы наставничества, обеспечивающая профессиональное становление молодого специалиста представлена на рисунке 1.

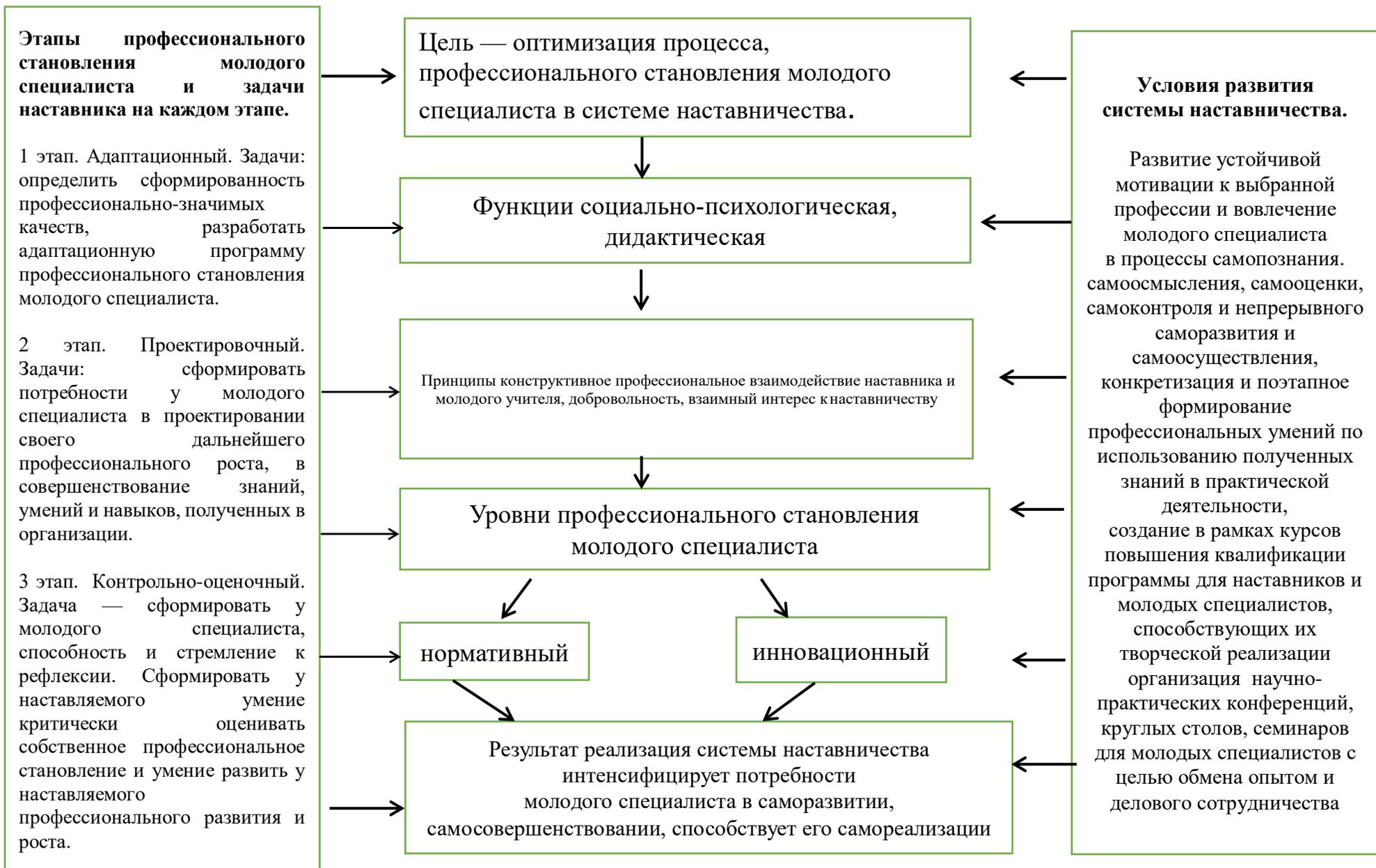


Рисунок 1 - Структурно-функциональная прогностическая модель системы наставничества, обеспечивающая профессиональное становление молодого специалиста.

В третьей главе «Экспериментальная проверка эффективности модели организации и совершенствования наставничества в учреждениях современного среднего профессионального образования» описана практическая работа по проверке эффективности модели наставничества в условиях современного среднего профессионального образования, отражены результаты взаимодействия между наставниками и подопечными и определены аспекты в работе которые вызывают у молодых специалистов наибольшие затруднения и требуют дальнейшего внимания наставников.

В первом подразделе третьей главы «Анализ состояния организации наставничества и ее уровня на констатирующем этапе эксперимента» проведен анализ состояния организации наставничества в ГАПОУ СО "СТОТ" и описано проведенное эмпирическое исследование, целью которого являлось выявление организационно-педагогических условий, необходимых для эффективной производственной подготовки персонала педагогическим консалтингом.

Во втором подразделе третьей главы «Анализ хода и результатов формирующего этапа эксперимента» используя теоретические основы наставничества и результаты проведенного эмпирического исследования наставничества как формы педагогического консультирования проведен формирующий этап эксперимента, в ходе которого разработаны примерный план работы наставника с наставляемым на учебный год и программа наставничества.

В третьем подразделе третьей главы «Анализ контрольного этапа эксперимента» проведен анализ проведенного эксперимента показавший, что внедрение наставнической программы вместе с использованием рекомендаций и памяток оказывает значительное положительное влияние на взаимодействия между наставниками и подопечными.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ.** Изучение теории данной проблемы и практической деятельности позволило рассмотреть наставничество как динамичный процесс.

Проанализировав научно-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.

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.

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

Наставники, как официально назначенные, так и неформальные, выступают неформальными учителями, когда передают свои знания и опыт. Очевидно, что польза наставничества выражается в большей приверженности к работе, в понижении текучести кадров.

Главным результатом эффективности 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.