



УДК 005.963.2

DOI: 10.25688/2782-6597.2023.8.4.1

О. А. Товпышка⁽¹⁾, Н. А. Яруткина⁽²⁾

^(1,2) Барнаульский кооперативный техникум,
Барнаул, Российская Федерация

^(1,2) E-mail: anatolevnaolga@yahoo.com

Профессиональный полигон как модель организации наставничества в профессиональном образовании

Аннотация. Статья посвящена проблеме наставничества в профессиональном образовании, внедрение которого в учебно-воспитательный процесс позволяет решить актуальные проблемы практикоориентированности среднего профессионального образования (СПО), успешного трудоустройства и профессиональной адаптации студентов. Приводятся результаты эмпирического исследования, показывающие ряд проблем понимания и взаимодействия, с которыми сталкиваются представители социальных партнеров и студенты в рамках наставничества, в качестве варианта их решения предлагается создание профессионального полигона как модели инновационной площадки взаимодействия, позволяющей формировать устойчивые пары «наставник – ученик» по различным профессиям и специальностям.

Цель статьи: обоснование эффективности и описание модели профессионального полигона как технологии взаимодействия образовательной организации и работодателей по вопросам наставничества.

Методология и методы. В исследовании использовались такие методы, как изучение и анализ нормативных документов, обобщение и анализ педагогического опыта, а также методы практического исследования, связанные с проведением анкетирования обучающихся и работодателей по вопросу наставничества.

Основные результаты исследования. В ходе эмпирического исследования выявлены противоречия, препятствующие эффективной организации наставничества в СПО, предложена и описана модель профессиональных полигонов, направленная на их устранение.

Научная новизна исследования. Разработана и апробирована модель профессиональных полигонов как технология взаимодействия образовательной организации и работодателей по вопросам наставничества.

Практическая значимость. Материалы статьи могут быть полезными заместителям директора по воспитательной работе, преподавателям, руководителям практической подготовки студентов, работодателям для осуществления практико-ориентированного обучения студентов СПО.

Ключевые слова: наставник; наставляемый; модель наставничества; профессиональные полигоны; профессиональные кейсы; экспертная оценка; индивидуальный план развития.

UDC 005.963.2

DOI: 10.25688/2782-6597.2023.8.4.1

О. А. Товпышка⁽¹⁾, N. A. Yarutkina⁽²⁾

^(1, 2) Barnaul Cooperative College,
Barnaul, Russian Federation

^(1, 2) E-mail: anatolevnaolga@yahoo.com

Professional training ground as a model for organizing mentoring in vocational education

Abstract. The article is devoted to the problem of mentoring in vocational education, the introduction of which into the educational process allows solving the actual problems of practical orientation of vocational education, successful employment and professional adaptation of students. The results of an empirical study are presented, showing a number of problems of understanding and interaction faced by representatives of social partners and students in the framework of mentoring, as an option for their solution, the creation of a professional training ground is proposed as a model of an innovative interaction platform that allows forming stable «mentor – student» pairs in various professions and specialties.

The purpose of the article. Substantiation of the effectiveness and description of the model of a professional training ground as a technology of interaction between an educational organization and employers on mentoring issues.

Methodology and methods. The study used methods such as the study and analysis of regulatory documents, generalization and analysis of pedagogical experience, as well as methods of practical research related to conducting questionnaires of students and employers on mentoring.

The main results of the study. In the course of an empirical study, contradictions have been identified that hinder the effective organization of mentoring in vocational education and training, a model of professional polygons aimed at eliminating them has been proposed and described.

Scientific novelty. A model of professional polygons has been developed and tested as a technology for interaction between an educational organization and employers on mentoring issues.

Practical relevance. The materials of the article may be useful to the deputy directors of educational work, teachers, heads of practical training of students, employers for the implementation of practice-oriented training of students of vocational education.

Keywords: mentor; mentored; mentoring model; professional training grounds; professional cases; expert assessment; individual development plan.

Проблема наставничества в образовании вообще и профессиональном образовании в частности — одна из наиболее актуальных в настоящее время. Ее исследованию были посвящены труды С. А. Батышева, В. А. Слостенина, Н. М. Таланчука и многих других авторов [3, 5]. О наставничестве упоминал в своих работах К. Д. Ушинский, говоря о том, что преподавательская деятельность — это не только передача знаний, но и наставление ученика: «Ни один наставник не должен забывать, что его главнейшая обязанность состоит в приучении воспитанников к умственному труду и что эта обязанность более важна, нежели передача самого предмета» [7, с. 10]. В современной образовательной практике наставничество является формой воспитания и профессиональной подготовки молодых рабочих и специалистов опытным наставником [10], при этом понятие *наставник* в Российской Федерации законодательно не определено. В 2019 году группа ученых Федерального института развития образования РАНХиГС провела исследование и предложила определять наставничество как профессиональное сопровождение, выделив такие качества наставника, как отсутствие образовательного дефицита, существующего у наставляемого (наставник должен быть более профессионален в своей сфере), наличие отрефлексированного личного опыта преодоления дефицита (наставник представляет, каким образом учить на собственном примере), устойчивая мотивация, лидерские качества, коммуникативность, нацеленность на результат и др. [2].

В 2023 году Российская академия образования представила проект Концепции развития наставничества в Российской Федерации, где констатируется, что система наставничества в нашей стране до конца не сложилась, присутствует многообразие целей, форм и методов наставнической работы в различных образовательных ситуациях, а само наставничество определяется как «неформальное образовательно-профессиональное взаимодействие опытного и формирующегося работника, в ходе которого специалист, выполняющий функцию наставника, обеспечивает организационную и психолого-педагогическую поддержку личностно-профессиональной социализации начинающего сотрудника» [8, с. 7].

Проводимая в нашей стране модернизация профессионального образования в рамках национального проекта «Образование», федеральных проектов «Молодые профессионалы» и «Профессионалитет» определяет необходимость пересмотра ряда подходов, механизмов и процедур в системе подготовки кадров среднего звена, в том числе внедрение механизма наставничества в профессиональное образование. Так, в указе президента В. В. Путина от 07 мая 2018 года в числе стратегических задач развития Российской Федерации указывается модернизация профессионального образования, в том числе посредством внедрения адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ; создание условий для развития наставничества [1].

Развивающаяся экономика нуждается не просто в выпускниках, завершивших образовательную программу, но в профессионально подготовленных и адаптированных к условиям труда рабочих и специалистах, не требующих до- и переучивания, максимально адаптированных к конкретным социально-производственным условиям и при этом готовых к непрерывному повышению квалификации, развитию профессиональной карьеры. Таким образом, личные интересы и потребности выпускников, работников тесно увязаны с потребностями производства.

По нашему мнению, реализация данных установок возможна только при постоянной синхронизации запросов:

1) работодателей, заинтересованных в создании условий для их наиболее полного взаимодействия с обучающимися в системе профессионального образования;

2) студентов, нуждающихся в обеспечении условий для раннего включения в профессиональную среду;

3) учебных заведений, обязанных организовать образовательный процесс с учетом интересов всех его участников.

Очевидным последствием вышесказанного для системы профессионального образования является необходимость разработки применения таких новаций в организации образовательного процесса, которые учитывают данные интересы наиболее полно; и мы соглашаемся, что одной из таких наиболее эффективных форм выступает наставничество как универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве [9].

В Барнаульском кооперативном техникуме в целях построения модели наставничества было проведено предварительное анкетирование работодателей, связанных с направлениями подготовки техникума, и обучающихся, желающих принять участие в программе наставничества. В числе опрошенных были представители предприятий различных форм собственности, среди них: Алтайский краевой союз потребительских обществ, «Розница К-1», «Лента», НОВЭКС, «Тандер», «Ашан», компании с иностранными инвестициями «Минпро», «Локо Тех Эксперт» и др. Мы получили ответы от руководителей и специалистов: главных бухгалтеров, бухгалтеров, менеджеров по персоналу, продавцов, продавцов-консультантов, заведующих производством, технологов, поваров и т. д.

Первый блок вопросов был ориентирован на выявление знаний работодателей о программе наставничества. Согласно полученным ответам, 85 % работодателей осведомлены о системе наставничества, 15 % — имеют о ней поверхностное представление. Кроме того, 47 % респондентов готовы участвовать в программе наставничества.

Работодатели пояснили, почему они хотят стать наставниками, какие у них есть навыки и качества, необходимые для сопровождения студента до рабочего

места, сколько времени в месяц они готовы уделять наставничеству, какие результаты видят от осуществления наставничества, а также указали на необходимость проведения совместных мероприятий с учебным заведением.

В процессе анкетирования обозначилась проблема и запрос со стороны работодателей к системе наставничества. Более 53 % работодателей оказались не готовы в полной мере взять на себя ответственность за наставническую деятельность, в открытых комментариях были высказаны сомнения и опасения относительно дополнительной ответственности, отсутствия четких процедур и регламентов наставничества, неготовности работников оказываться в ситуации, когда наставничество им навязывается, а ученик не проявляет желания учиться.

В анкетировании приняли участие студенты: 100 первокурсников и 150 второкурсников. Им было предложено определить, кто такой наставник, какими качествами он должен обладать, нуждаются ли сегодня обучающиеся в наставниках из числа работодателей, каких результатов они хотят достичь благодаря участию в программе наставничества.

Так, 90 % опрошенных выразили желание принять участие в программе наставничества. Это свидетельствует о том, что студенты больше заинтересованы и испытывают потребность в наставничестве, чем работодатели.

По итогам проведенного исследования перед организацией были поставлены следующие вопросы:

1. Какие инструменты и технологии использовать для увеличения числа работодателей в статусе наставников?

2. Какие формы взаимодействия предложить работодателю?

3. Какие функции делегировать обучающимся?

В ходе аналитической работы был организован хакатон «студент – работодатель – техникум», на котором была выработана модель взаимодействия заинтересованных сторон образовательного процесса — создание открытой площадки профессиональных полигонов, организованных по специальностям техникума в рамках годового календарного графика событий при поддержке и активном участии работодателей.

При создании модели площадки мы опирались на такие работы, как сборник организационно-методических материалов «Внедрение элементов дуального обучения в образовательный процесс профессиональных образовательных организаций», где дается подробное описание различных эффективных моделей взаимодействия образовательной организации и работодателя [4], практическое пособие для кураторов в образовательных организациях «Наставничество в системе образования России», подробно описывающее процедурные механизмы и условия отбора наставников [11]. Также в основу модели были положены принципы доверия, диалога, конструктивного партнерства, описанные в методическом пособии «Наставничество в системе образования. Руководителям образовательных учреждений, методистам, наставникам

и молодым учителям» (авторы: В. А. Ковалевский, Н. В. Шуляк) [7], а также кодекс наставника, предложенный А. М. Карташовой в рамках проекта «Методическое наставничество» [6]. Технология создания и поддержания устойчивых наставнических пар как условие эффективной реализации наставничества была разработана на основе «Методических рекомендаций 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» Министерства просвещения Российской Федерации [2].

В рамках модели профессионального полигона мы предложили одинаковый набор инструментов для всех направлений подготовки:

1. Самооценка студента.
2. Решение профессиональных кейсов, которое оценивает преподаватель и работодатель.
3. Выполнение работ на рабочем месте на площадке работодателя, которое оценивает работодатель, клиент.
4. Предпринимательский кейс, который оценивает работодатель, клиент.
5. Хакатон «Обнови профессию», на котором обсуждается вопрос о том, какие новые компетенции необходимо развивать и какие новые технологии внедрять.
6. Составление резюме с учетом запросов разных работодателей.
7. Интерактивная игра «Трудоустройся» (цель игры — получить как можно больше предложений от работодателя на основе составленных резюме и собеседования) [8].
8. Выбор наставника и составление индивидуального плана развития.
9. Анализ и работа над ошибками.

Более того, технологии профессионального полигона позволяют обеспечить внешнюю оценку качества образования на основе модели 3D-оценивания, которая включает в себя три уровня:

- самооценку стажеров;
- профессионально-экспертную оценку;
- оценку клиента или потребителя.

В качестве предметов оценивания рассматривается:

- владение трудовым процессом;
- владение методами работы, рабочими инструментами и материалами;
- владение знаниями, на которых основана работа;
- ключевые компетенции и ценности, которыми должен обладать обучающийся.

В работе профессиональных полигонов в 2022/23 учебном году приняли участие 100 работодателей и 500 студентов.

По результатам совместных мероприятий сформировались наставнические пары «работодатель – студент» (рис. 1).

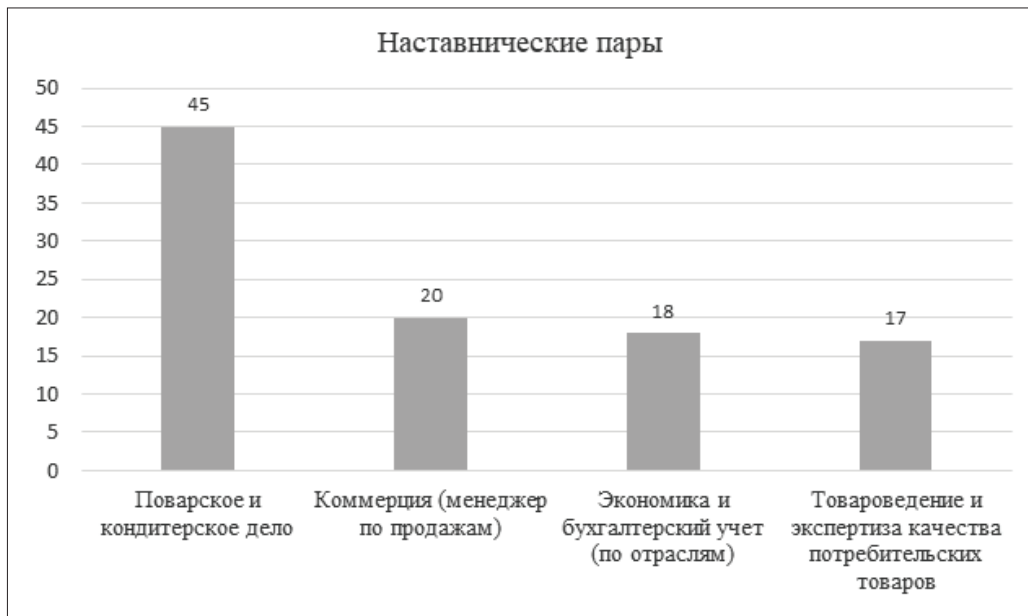


Рис. 1. Результаты формирования наставнических пар

Согласно разработанной технологии наставник формирует индивидуальный план развития для конкретного студента, в котором содержится перечень обучающих мероприятий, направленных на приобретение новых и расширение имеющихся компетенций, обеспечивающих его профессиональное развитие и карьерный рост. Индивидуальный план развития является одним из факторов мотивации, позволяющих иметь четкое представление о каждом этапе профессиональной карьеры и тех мерах, которые необходимо предпринять для его достижения.

В результате функционирования системы наставничества в колледже ожидаются следующие эффекты:

для студентов:

- практико-ориентированное обучение;
- освоение альтернативных траекторий карьерного развития и накопление предпринимательских практик;
- приобретение умений и практического опыта для успешной адаптации в организации работодателя;

для кадровых партнеров:

- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации на рабочем месте;
- развитие продуктивной кадровой политики;

для образовательной организации:

- повышение качества профессионального образования;

- управление личностным, карьерным развитием обучающихся до их трудоустройства;
- увеличение количества кадровых партнеров, вовлеченных в систему наставничества.

Мы считаем, что профессиональный полигон как модель взаимодействия с социальными партнерами колледжа позволяет эффективно организовать систему наставничества, сформировать устойчивые пары «наставник – ученик», повысить открытость и доверие образовательной организации и работодателя. Личное общение с наставником и обеспечение ситуации взаимного выбора создают благоприятный психологический фон для студентов, начинающих общение со взрослым специалистом.

В рамках дальнейшего исследования предполагается текущий мониторинг взаимодействия наставнических пар, отслеживание профессиональной карьеры выпускников, получивших опыт сотрудничества с наставником. Также предусматривается совершенствование технологий, используемых в рамках профессионального полигона, создание электронных профессиональных портфолио учащихся начиная с первого курса.

Список источников

1. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 (ред. от 21.07.2020) «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [Электронный ресурс] // Официальный сайт Президента Российской Федерации. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/43027/> (дата обращения: 01.09.2023).
2. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями 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») [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Надежная правовая поддержка. URL: https://rulaws.ru/acts/Pismo-Minprosvescheniya-Rossii-ot-23.01.2020-N-MR-42_02/ (дата обращения: 01.09.2023).
3. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. № 3. С. 4–18.
4. Внедрение элементов дуального обучения в образовательный процесс профессиональных образовательных организаций: сб. организационно-метод. материалов / под ред. Л. Г. Осиповой. Кострома: Ред.-изд. отд. Костромск. областн. ин-та развития образования, 2015. 100 с.
5. Игровой курс развития предпринимательских компетенций: навигатор для наставников: сб. метод. материалов по организации и проведению предпринимательских игр / под общ. ред. С. С. Гиля, М. А. Сикорской-Декановой. Казань: [б. и.], 2015. 242 с.

6. Карташова О. М., Исакова О. В. Методическое наставничество: проект // Образование. Карьера. Общество. 2022. № 1. С. 35–41.
7. Ковалевский В. А., Шуляк Н. В. Наставничество в системе образования: руководителям образоват. учреждений, методистам, наставникам и молодым учителям. Красноярск: Литера-принт, 2018. 98 с.
8. Концепция развития наставничества в Российской Федерации: проект [Электронный ресурс] // ФГБУ «Российская академия образования». URL: <http://rao.rusacademedu.ru/wp-content/uploads/2023/07/koncepcia.pdf?ysclid=lnmxujnyhq674155022> (дата обращения: 01.09.2023).
9. Нугуманова Н. Л., Яковенко Т. В. Наставничество: эффективная форма обучения: настольная книга: информационно-метод. материалы. 2-е изд., доп., перераб. Казань: ИРО РТ, 2020. 51 с.
10. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений // Рос. акад. наук, Ин-т рус. яз. им. В. В. Виноградова. 4-е изд., доп. М.: Азбуковник, 1997. 938 с.
11. Синягина Н. Ю., Райфшнайдер Т. Ю. Наставничество в системе образования России: практ. пособие для кураторов в образоват. организациях. М.: Рыбаков Фонд, 2016. 153 с.

References

1. Legislation of the Russian Federation. (2020). Decree of the President of the Russian Federation dated 07.05.2018 No. 204 (ed. dated 21.07.2020) «On national goals and strategic objectives of the development of the Russian Federation for the period up to 2024». *Official website of the President of the Russian Federation*. (In Russ.). Retrieved from <http://www.kremlin.ru/acts/bank/43027/>
2. Legislation of the Russian Federation. (2020). Letter of the Ministry of Education of the Russian Federation dated January 23, 2020 No. MR-42/02 «On the direction of the target model of mentoring and methodological recommendations» (together with «Methodological recommendations for the implementation of the methodology (target model) of mentoring students for organizations engaged in educational activities in general education, additional general education and secondary vocational education programs, including the use of best practices for the exchange of experience between students»). *Consultant Plus. Reliable legal support*. (In Russ.). Retrieved from https://rulaws.ru/acts/Pismo-Minprosvescheniya-Rossii-ot-23.01.2020-N-MR-42_02/
3. Blinov, V. I., Yesenina, E. Y., & Sergeev, I. S. (2019). Mentoring in education: a well-sharpened tool is needed. *Vocational education and the labor market*, 3, 4–18. (In Russ.).
4. *Introduction of elements of dual training in the educational process of professional educational organizations*. (2015). Collection of organizational and methodological materials. Edited by L. G. Osipova. Kostroma: Publishing department of Kostroma Regional Institute of Education Development. 100 p. (In Russ.).
5. *Game course for the development of entrepreneurial competencies*. (2015). Navigator for mentors. Collection of methodological materials on the organization and conduct of entrepreneurial games. Edited by S. S. Gil, M. A. Sykorskaya-Dikanova. Kazan. 242 p. (In Russ.).
6. Kartashova, O. M., & Isakova, O. V. (2022). Methodical mentoring. Project. *Education. Career. Society*, 5, 35–41. (In Russ.).

7. Kovalevsky, V. A., & Shulyak, N. V. (2018). *Mentoring in the education system. Heads of educational institutions, methodologists, mentors and young teachers*. Krasnoyarsk: Litera-print. 98 p. (In Russ.).
8. *The concept of mentoring development in the Russian Federation*. (2023). FSBI «Russian Academy of Education». (In Russ.). Retrieved from <http://rao.rusacademedu.ru/wp-content/uploads/2023/07/koncepcia.pdf?ysclid=lnmxyjnyhq674155022>
9. Nugumanova, N. L., & Yakovenko, T. V. (2020). *Mentoring: an effective form of training*. A handbook. Informational and methodological materials. 2nd ed., supplement, reprint. Kazan: IRO RT. 51 p.
10. Ozhegov, S. I., & Shvedova, N. Yu. (1997). *Explanatory dictionary of the Russian language: 80,000 words and phraseological expressions*. Russian Academy of Sciences, V. V. Vinogradov Institute of Russian Language. 4th ed., add. Moscow: Azbukovnik. 938 p. (In Russ.).
11. Sinyagina, N. Yu., & Raifschneider, T. Yu. (2016). *Mentoring in the Russian education system*. A practical guide for curators in educational organizations. Moscow: Rybakov Foundation. 153 p. (In Russ.).