

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭЛЕМЕНТ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ В УСЛОВИЯХ ЦЕЛЕВОГО ОБУЧЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ В ВУЗЕ

Н. П. Пучков, Т. Ю. Дорохова

ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный технический университет», Тамбов, Россия

Ключевые слова: наставничество; педагогическая система; профессионально-педагогический портрет наставника; психология передачи знаний; целевое обучение специалистов.

Аннотация: Исследованы роль и значимость деятельности предприятия-заказчика в условиях целевой подготовки специалистов в вузе в плане обеспечения качества данной подготовки. Как механизм профессионально-педагогического воздействия на обучаемых рассматривается система наставничества. Выявлены факторы обеспечения эффективности этой системы в историческом аспекте «семья – школа – вуз – предприятие». Сформулированы необходимые личные и профессиональные качества наставника. Показано, что в системе наставничества присутствуют наиболее эффективные условия передачи знаний. Приведены примеры педагогических мероприятий по оценке эффективности деятельности наставников и планирования их работы.

Введение

В работе [1] показано, что целевую подготовку (обучение) специалистов в вузе можно рассматривать как разновидность педагогической системы, включающей новый механизм педагогического воздействия на обучаемых (новый элемент системы) – наставничество. Понятие «наставник» ассоциируется с человеком, участвующим в передаче личного опыта профессиональной деятельности обучаемому, ускорении его адаптации в новых условиях, оказании ему помощи и поддержке. Данный новый элемент педагогической системы функционально связан с ее всеми остальными элементами и в то же время заметно влияет на улучшение качества обучения благодаря своим особенностям технологии передачи знаний обучаемым. *Функциональная задача* наставника – оказывать независимую помощь развитию обучаемых, их знаний, навыков, мышления. *Цель на-*

Пучков Николай Петрович – доктор педагогических наук, профессор кафедры «Высшая математика»; Дорохова Татьяна Юрьевна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры «Конструирование радиоэлектронных и микропроцессорных систем», e-mail: tandor81@mail.ru, ТамбГТУ, Тамбов, Россия.

ставничества – способствовать формированию профессионально-адаптированного компетентного молодого специалиста. Следует уделить внимание на наставничестве именно в сфере будущей профессиональной деятельности, хотя общее развитие подрастающего поколения нуждается в такой помощи и на более ранних этапах своей жизнедеятельности.

Ситуацию наличия в педагогической системе элемента «наставничество» в определенной мере равносильно тому, что, оперируя терминологией Н. В. Кузьминой [2], в малой педагогической системе «семья» – родители по образованию – педагоги, обладающие способностью оказывать на обучающегося ребенка дополнительное педагогическое воздействие, повышающее качество его образования. Продолжая семейные традиции, студент осваивает специальность, когда-то полученную его родителями или другими близкими людьми. Во всех рассмотренных случаях наличие дополнительных факторов педагогического контактного влияния на обучаемого способствует повышению качества образования.

Наставничество как механизм повышения качества образования

Наставничество, прошедшее длительный путь своего становления и развития еще со времен Древнего Рима, признается в настоящее время одним из действенных механизмов повышения качества образования. Правительство РФ при разработке национального проекта в сфере образования нацеливает все управляющие структуры страны на развитие наставничества [3]; 2023 год был даже объявлен годом наставника. Такое отношение к наставничеству вполне объяснимо, ведь для молодого человека, входящего в любую новую деятельность, этот процесс сопровождается эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Ему необходима постоянная помощь в условиях ограничений, как по времени, так и при освоении информационного обеспечения. Решить такую стратегическую задачу может создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс становления молодого человека, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Сущность понятия «наставничество» достаточно полно освещена как в психологии, так и в педагогике и рассматривается либо как процесс передачи знаний, информационной поддержки молодых специалистов, либо в контексте социальной ситуации развития взрослого человека. В любом случае образовательное учреждение должно придерживаться политики обязательного психологического сопровождения и поддержки молодых кадров, и, в частности, подбора носителей этой политики – наставников, так как определение профессионально-педагогического портрета наставника является ключевым при построении системы сопровождения молодых специалистов [4].

В качестве основной функции наставника зачастую выделяют эталонную, считая, что наставник является в первую очередь примером для подражания в профессиональной деятельности.

В настоящее время ужесточились требования обеспечения качества профессиональной подготовки студентов целевой формы обучения, заказ-

чики могут устанавливать их компетентностный уровень в договоре на целевое обучение. Поэтому, на наш взгляд, актуальна задача создания непрерывной системы сопровождения взрослеющего человека на протяжении значительной части его жизни: в детском возрасте – в семье, затем – в школе, где помимо учителей наставниками продолжают оставаться родители, затем – учреждения профессионального образования, где место учителей занимают преподаватели. В случае целевого обучения уже в вузе появляются наставники предприятия-заказчика. Очень важно, чтобы в течение всего этого времени все эти наставники имели «схожий» психолого-педагогический портрет, меняя по ситуации формы и содержание взаимоотношений с обучаемым, но непременно придерживаясь принципа создания условий его самостоятельного продвижения в жизни.

Начало в цепочке функционирования системы наставничества необходимо искать в семье родителей обучаемого [5]. Как отмечалось в Указе Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 г.» необходимо все большее внимание уделять активному вовлечению родителей в систему общественно-государственного управления образовательными системами.

Семейная атмосфера общения с ребенком естественным образом претерпевает конструктивные изменения: первоначально, по сути, обучение самообслуживанию, затем – контроль правильности самообслуживания и отношений с внешним миром (социализация) и, наконец, каждый родитель мечтает о том, чтобы ребенок, достигнув совершеннолетия и организуя свою самостоятельную жизнь, продолжал видеть в родителях советников и наставников [5].

Если понимать наставничество субъективно, ограничивая его сферой образования, то под наставничеством можно понимать индивидуальную работу с молодым человеком по введению его в «жизнь», формирование навыков, помощь в социокультурной адаптации. При такой позиции возникает вопрос: могут ли родители выступать в роли наставников и, обладая определенным опытом и знаниями, выстраивать индивидуальную программу развития своего ребенка?

Несомненно, роль родителей в развитии их детей – главная. Именно в семье ребенок получает первый жизненный опыт, делает первые наблюдения и учится – как себя вести в различных ситуациях. Родители составляют первую общественную среду ребенка. Семья может выступать как в качестве положительного, так и отрицательного фактора воспитания, важно своевременно оценить это состояние и действовать в «мягком» режиме устранения возможных недостатков. Исследования [6, 7] показывают, что появление отрицательных факторов воспитания является следствием дефицита эмоционального контакта между обучаемым и его наставником. Какой бы не был ребенок, он нуждается в признании своей индивидуальности и поддержке окружающих: родителей, учителей и наставников в обстановке коллективных действий как союзников.

Несмотря на то что школа комплексно решает три важные задачи: воспитание, обучение и просветительство, она никогда не может конкурировать с семьей, являющейся самым мощным средством воспитания личности. И важно, чтобы в семье ребенок почувствовал систему наставниче-

ства, ощущая в отношениях с родителями поддержку и доброжелательность. Несомненно, важно при этом поведение самих родителей, учителей в школе, их стремление стать другом и наставником обучающегося, стараясь ненавязчиво, мягко направлять его мысли в правильное русло, не уничтожая его собственной инициативы. Каким бы ни был ребенок, он нуждается в признании своей индивидуальности, поддержке.

Взаимоотношение «преподаватель – студент» в вузе не конкурирует с взаимоотношением «учитель – ученик» в школе, так как предполагает более самостоятельное освоение новых знаний обучающимися под управлением и контролем этой деятельности со стороны преподавателя; основная задача преподавателя – научить учиться. Это более близко к идеям наставничества.

Таким образом, возникает необходимость рассмотрения наставничества как эффективного механизма обеспечения качества образования и воспитания молодого поколения, построенного на соблюдении определенных дидактических принципов. Анализ соответствующей данной тематике научно-педагогической литературы, а также «расшифровка» сущности этой технологии позволяют выделить следующие принципы:

- *целесообразности*. В профессиональной среде наставник начинает работу с молодым специалистом только с его личного запроса, его потребностей и убежденностей. Аналогично, в условиях семейных отношений и родитель и ребенок должны осознавать возникновение потребности в наставничестве, то есть должна возникнуть образовательная ситуация с реальным, полезным выходом;

- *открытости и добровольности*. Наставник – общепризнанный субъект обучения, элемент соответствующей педагогической системы;

- *непрерывности взаимосвязи* – построение доверительных отношений на всех этапах наставничества;

- *компетентности и взаимоуважения* (способность наставника выступать в роли квалифицированного эксперта, а наставляемого – быть способным воспринимать и реализовывать продукт наставничества, соблюдая при этом нормы этики);

- *целеполагания* – получения измеримого результата наставничества, а не организация «процесса ради процесса».

Естественно, возможно наличие различных типологий наставничества, обусловленных спецификой сфер, в которых оно может быть реализовано, в частности, различных пар субъектов: родитель – ребенок, учитель – ученик, преподаватель – студент, специалист – студент (молодой специалист). Возможно и более «горизонтальное» наставничество: студент – студент, порой достаточно эффективное как контактная форма передачи знаний.

Если в образовательной (производственной) организации ставится вопрос оценки работы наставника (как субъекта системы обеспечения качества подготовки специалиста), то это сопряжено с разрешением дополнительной непростой проблемы по той причине, что выделить какой-либо качественный или количественный показатель в работе наставника практически невозможно; трудно формализовать отношения «наставник – наставляемый», сущность которых – искреннее желание помочь, поделиться опытом, желание перенять этот опыт. Наиболее реальный (но, естествен-

но, не идеальный) путь оценки качества наставника – определение его компетенций. Это дает наставникам возможность понять суть их работы и ее нацеленность, знать на какие профессиональные успехи (результаты) они могут рассчитывать при работе с обучаемым. На практике на предприятиях (в организациях) разрабатывают специальные инструкции типа «Памятка наставника» или «Положение о наставничестве». В этом плане заслуживает внимания работа [6], где выделяют три основных блока компетенций: психолого-педагогические, методические и коуч-компетенции. Доминирующими ориентациями в выборе карьеры наставника являются: стабильность места работы, служение, интеграция стилей жизни, стремление максимально возможно использовать свой талант и опыт для реализации общественно-важной цели, результатов, одобряемых многими сотрудниками.

Важнейшей составляющей успешного наставничества является психологическая совместимость наставника и наставляемого.

При оценке потенциальных возможностей претендента на должность наставника следует обращать внимание на его следующие качества:

- а) способность проявлять профессиональное, честное беспристрастное исполнение должностных обязанностей, служение правам и свободам человека;
- б) желание быть наставником;
- в) умение радоваться успехам обучаемых и поддерживать их мотивацию;
- г) формировать в себе и проявлять качества наставника.

Профессионально-психологический портрет наставника можно представить большим количеством личных и профессиональных качеств [4]. Выделим основные из них:

- наличие богатого опыта работы;
- обладание чувством такта и дипломатии при работе с другими людьми, которые могут быть из других возрастных и культурных групп;
- стремление помочь обучаемому обрести уверенность в себе;
- понимание всей важности и ответственности роли, которую он играет и степени получаемого удовольствия от этой работы;
- наличие способности учить собственным примером.

Наставничество – это особый вид управленческой деятельности, основанный на добровольном содействии в разрешении проблем обучаемого без осуществления прямого руководства путем развития практических навыков.

В прикладной форме это выглядит как опека, которую в течение определенного времени оказывает новичку опытный работник. Технология наставничества наиболее эффективно продуцируется в совместной деятельности наставника и обучаемого.

В несколько упрощенной форме такая ситуация присутствует, например, когда:

- родители помогают ученику выполнять домашние задания (по его просьбе), не подменяя его;
- учителя проводят дополнительные индивидуальные занятия в форме репетиторства;

– преподаватели в вузе консультируют в процессе выполнения студентом различного рода проектных работ;

– наставники от предприятия-заказчика проводят опытно-исследовательские работы совместно со студентом-целевиком по тематике учебных дисциплин образовательной программы.

Указанные примеры – ситуационное наставничество, обучаемый лично обращается к наставнику в условиях сложной для него ситуации. Оно весьма эффективно, так как продуцируется в совместной деятельности наставника и обучаемого; в такой паре присутствует взаимное доверие и взаимодополняемость.

К достоинствам наставничества как педагогической технологии обучения можно отнести:

- индивидуальный подход;
- детальный контроль;
- простоту осуществления;
- высокую эффективность;
- снижение психологической нагрузки на обучаемого;
- превентивную хорошую оценку потенциала молодых специалистов;
- улучшение отношений в коллективе;
- широкую сферу применения;
- незначительные затраты.

Технология наставничества характерна тем, что наставник старается ненавязчиво, мягко направлять мысли обучаемого в правильное русло, не унижая его собственной инициативы, поощряя его стремление к успеху. Это включает не только академические достижения, но и развитие личностных качеств, таких как ответственность, трудолюбие и целеустремленность. Активное участие наставников в учебном процессе играет ключевую роль в образовательных успехах обучаемых, особенно при формировании профессиональных навыков.

Наставничество на предприятиях предполагается не только на стадии адаптации молодого специалиста на производстве, но и в процессе его целевого обучения в вузе, когда наставник совместно с обучаемым реализует свой индивидуальный рабочий план. Это особенно проявляется при подготовке педагогических или управленческих кадров [7, 8].

Чтобы правильно определиться с характером взаимоотношений наставника и других субъектов педагогической системы наставничества, необходимо коснуться такой тонкой проблемы, как психология общения при передаче знаний [9]. Согласно ее концепциям, можно заключить, что передача знаний базируется на следующих ключевых принципах:

- передача знаний – дело сугубо добровольное. К обучению нельзя принудить, а наставников нельзя заставить делиться знаниями;
- люди стремятся к реальному контакту, поэтому основную важность в передаче знаний имеют взаимоотношения и контакты;
- интерес к получению знаний (подавляющее количество знаний люди получают при выяснении интересующих их вопросов);
- наставники должны быть заинтересованы и мотивированы в передаче знаний;

– передача и усвоение знаний проходит эффективнее, когда обучаемый использует их на практике.

Чем же должны руководствоваться учителя, преподаватели, наставники, чтобы процесс передачи знаний проходил более эффективно? Можно сформулировать несколько рекомендаций:

– формализованных знаний недостаточно: не более трети от всей имеющейся информации (формализованных знаний) необходимы для работы. Остальная часть – неформальные, интуитивные знания передаются через подходы, подразумевающие содействие и личный контакт. Их преимущество в том, что специалисты, которые ими пользуются, структурируют информацию и преподносят ее в удобной форме;

– необходимо бережно относиться к коммуникациям в процессе передачи знаний, так как это контактный процесс и требует уважительного отношения друг к другу, взаимной ответственности за результаты;

– обеспечить готовность наставника открыто обсуждать с обучаемым свои успехи и несовершенства и тем самым формировать взаимодоверие;

– поощрять и вознаграждать тех, кто делится своим опытом и знаниями. Добровольная передача знаний возможна в обстановке, где уважение – ключевой момент, рождающий доверие между участниками. Обучающий не должен бояться ситуации, когда он «расскажет все, что знает» и станет ненужным;

– как можно быстрее включать обучаемого в проекты, ставить практические задачи и обсуждать наблюдаемое поведение, принимаемые решения;

– не перегружать информацией;

– более эффективно увлекать обучаемого, не порождать ситуации, когда обучаемый начинает пасовать перед трудностями, испытывать стресс и тревогу. Надо придерживаться такого правила, что информация подается дозированно, уместно и касается того, что именно сейчас необходимо;

– в полной мере осуществлять связь с пенсионерами, ветеранами предприятия, особенно там, где опыт и знания вырабатываются десятилетиями и преемственность в передаче знаний более продолжительна. Привлекая таких людей к работе в качестве наставников, мы получаем преимущества гибкой, очень способной дополнительной рабочей силы, подчеркивая при этом важность передачи знаний.

Такие достаточно простые рекомендации при своей реализации способны продемонстрировать педагогические достоинства системы наставничества и повысить качество целевого обучения. Необходима практическая адаптация этой теории в конкретных условиях.

Кажется вполне естественным, что оценивать работу наставника должен, преимущественно, обучаемый в свободном режиме своей деятельности. Ведь их отношения с наставником – добровольные и показательны именно теми ситуациями, когда обучаемый обращается к наставнику. Поскольку наставничество – процесс очень личный, это доверительное общение, практически дружеские отношения, поэтому не следует слишком стремиться его формализовать и вести соответствующие оценки.

Анализ психолого-педагогической литературы по проблемам наставничества не выявил существенные противоречия авторов, поэтому возможен «интегрированный» портрет, который содержит как сильные, так и слабые стороны. В частности, как правило, наставники демонстрируют ярко выраженное чувство долга, обязательность, ответственность, дисциплинированность, требовательность к себе и другим. Они имеют четкие моральные принципы и убеждение, служат примером для подражания.

В то же время хорошие наставники легко поддаются влиянию окружающих (проявления излишней доброты); умерены в проявлениях лидерских качеств и являются скорее практиками с преимущественно развитым конкретным мышлением.

Наиболее объективной оценкой качества наставничества является все же мнение «наставляемых», и главный критерий – желание работать с данным наставником, когда негласно наставничество реализуется по программе наставляемого.

Используя термины психологии, можно сказать, что хорошими считаются (проявляют себя) наставники, обладающие высокой эмоциональной чувствительностью и в то же время достаточно уравновешенные и последовательные в своих действиях. Высокий самоконтроль поведения позволяет им адекватно оценивать свои возможности, воспринимать сложности потенциально-устраимыми, реалистично подходить к решению проблем. Они открыты для общения, имеют много социальных контактов, желают работать в коллективе.

Все вышесказанное необходимо учитывать при организации системы наставничества и определенным образом включать в содержание договора о целевой подготовке как требования к компетентности наставников.

Заключение

Если рассматривать целевое обучение специалистов в вузе как один из вариантов педагогической системы, то появляется новый компонент этой системы – наставничество. Наставничество как технология обучения существенно повышает его качество за счет использования новых механизмов воздействия на обучаемого в условиях эффективного добровольного взаимодействия сторон и отсутствия менторских методов обучения. Оценка качества деятельности наставника измеряется показателями успешной производственной карьеры обучаемого. Изложенные представления о технологии наставничества как эффективном методе передачи знаний требуют практического подтверждения в условиях конкретной педагогической деятельности и имеют большие перспективы дальнейшего развития в плане поиска механизмов повышения качества профессионального образования.

Список литературы

1. Дорохова, Т. Ю. Целевая подготовка специалистов в вузе как педагогическая система профессионального образования / Т. Ю. Дорохова, Н. П. Пучков // Вопросы современной науки и практики. Университет им. В. И. Вернадского. – 2024. – № 4(94). – С. 169 – 180. doi: 10.17277/voprosy.2024.04.pp.169-180
2. Кузьмина, Н. В. Понятие «педагогической системы» и критерии ее оценки : монография. – М. : Народное образование, 2002. – 208 с.

3. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 г. : Указ Президента РФ от 07.05. 2018 г. № 204. – URL : <http://www.kremlin.ru/acts/bank/43027> (дата обращения: 10.03.2025).

4. Лисовская, Н. Б. Профессионально-психологический портрет наставников молодых специалистов / Н. Б. Лисовская, К. В. Колесниченко // Письма в Эмиссия. Оффлайн. – 2012. – № 5. – Art. 1795. – URL : <http://www.emissia.org/offline/2012/1795.htm> (дата обращения: 10.03.2025).

5. Даренская, И. В. Родитель – наставник: роль семьи в формировании профессиональной культуры и педагогических династий / И. В. Даренская // Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии : Всерос. с международным участием науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 16–17 февраля 2023) – Екатеринбург, 2023. – Т. 2. – С. 445 – 452.

6. Масалимова, А. Р. Модель компетенций современного наставника / А. Р. Масалимова // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2012. – № 4(8). – С. 104 – 108.

7. Круглова, Н. В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Н. В. Круглова. – М., 2007. – 178 с.

8. Плотников, А. Н. Формирование профессионально-педагогической компетентности мастера-наставника в условиях курсовой подготовка : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / А. Н. Плотников. – М., 2006. – 185 с.

9. Носуленко, В. Н. Передача знаний: обзор основных моделей и технологий / В. Н. Носуленко, В. А. Терехин // Экспериментальная психология. – 2017. – Т. 10, № 4. – С. 96 – 115. doi: 10.17759/exppsy.2017100407

References

1. Dorokhova T.Yu., Puchkov N.P. [Targeted training of specialists at the university as a pedagogical system of professional education], *Voprosy sovremennoj nauki i praktiki. Universitet im. V.I. Vernadskogo* [Problems of Contemporary Science and Practice. Vernadsky University], 2024, no. 4(94), pp. 169-180. doi: 10.17277/voprosy.2024.04.pp.169-180 (In Russ., abstract in Eng.)

2. Kuz'mina N.V. *Metody sistemnogo pedagogicheskogo issledovaniya* [Methods of systemic pedagogical research], Moscow: Narodnoye obrazovaniye, 2002, 208 p. (In Russ.)

3. Available at: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/43027> (accessed 10 March 2025).

4. Lisovskaya N.B., Kolesnichenko K.V. [Professional and psychological portrait of mentors of young specialists], *The Emissia. Offline Lettzezs*. available at: <http://www.emissia.org/offline/2012/1795.htm> (accessed 10 March 2025).

5. Darenskaya I.V. *Nastavnichestvo v obrazovanii: kul'tura, idei, tekhnologii: Vseros. s mezhdunarodnym uchastiyem nauch.-prakt. konf.* [Mentoring in education: culture, ideas, technologies: All-Russian with international participation scientific and practical. conf.] (Yekaterinburg, 16-17 February, 2023), Yekaterinburg, 2023, vol. 2, pp. 445-452. (In Russ.)

6. Masalimova A.R. [Model of modern mentor competencies], *Professional'noye obrazovaniye v Rossii i za rubezhom* [Professional education in Russia and abroad], 2012, no. 4(8), pp. 104-108. (In Russ., abstract in Eng.)

7. Kruglova N.V. *PhD of Candidate's thesis (Pedagogical)*, Moscow, 2007, 178 p. (In Russ.)

8. Plotnikov A.N. *PhD of Candidate's thesis (Pedagogical)*, Moscow, 2006, 185 p. (In Russ.)

9. Nosulenko V.N., Terekhin V.A. [Knowledge transfer: a review of the main models and technologies], *Eksperimental'naya psikhologiya* [Experimental Psychology], 2017, vol. 10, no. 4, pp. 96-115. doi: 10.17759/exppsy.2017100407 (In Russ., abstract in Eng.)

Mentoring as an Element of the Pedagogical System in the Conditions of Targeted Training of Specialists at a University

N. P. Puchkov, T. Yu. Dorokhova

Tambov State Technical University, Tambov, Russia

Keywords: mentoring; pedagogical system; professional and pedagogical portrait of a mentor; psychology of knowledge transfer; targeted training of specialists.

Abstract: The role and significance of the activities of the customer enterprise in the context of targeted training of specialists at a university in terms of ensuring the quality of this training are studied. The mentoring system is considered as a mechanism of professional and pedagogical influence on trainees. The factors ensuring the effectiveness of this system in the historical aspect “family – school – university – enterprise” have been identified. The necessary personal and professional qualities of a mentor have been formulated. It is shown that the mentoring system has the most effective conditions for knowledge dissemination. Examples of pedagogical activities for assessing the effectiveness of mentors and planning their work have been given.

© Н. П. Пучков, Т. Ю. Дорохова, 2025

ДЛЯ ЗАМЕТОК