

УДК 378.147.091.313:005.963.2

Е. В. Карачева,

студентка 4-го курса, бакалавр

И. В. Тесленко,

директор центра карьеры и социального

партнерства, кандидат социологических наук,

доцент УрФУ, профессор РАЕ,

Уральский федеральный университет

имени первого Президента России Б. Н. Ельцина,

г. Екатеринбург

ИНСТИТУТ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК АКТУАЛЬНЫЙ ТРЕНД В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

В статье особое внимание уделяется рассмотрению сущности и особенностей развития института наставничества в рамках среднего профессионального и высшего образования. Рассматривается труд наставника и консультантов в рамках адаптационных процессов. Авторы представили анализ функционирования института наставничества в процессе организации различных видов студенческой практики.

Ключевые слова: *наставник, консультант, квалификация, профессиональные качества.*

В английском языке слово «mentor» означает «наставник, мудрый советчик, пользующийся всеобщим доверием». Наставничество — это один из способов обучения кадров на рабочем месте, акцент в котором сделан именно на практическую составляющую процесса. В процессе наставничества более опытный и квалифицированный сотрудник организации обучает нового работника, передает ему все знания и навыки, необходимые для дальнейшего эффективного выполнения профессиональных обязанностей. Наставничество направлено

на развитие прикладных профессиональных компетенций человека и адресовано специалистам линейного звена. Особого внимания заслуживает обучение персонала на рабочем месте. Это является важным звеном корпоративной системы развития персонала, поскольку представляет собой один из наиболее эффективных методов.

В качестве особенности деятельности наставников сегодня стоит рассматривать не только включение в профессиональную деятельность — выполнение определенного круга должностных обязанностей, но и принятие корпоративной культуры конкретной организации. Таким образом, институт наставничества сегодня играет и существенную роль в адаптационных процессах.

Сегодня труд наставника и консультантов широко используется не только в рамках адаптационных процессов, а также в обязательном элементе получения среднего профессионального и высшего образования в рамках организации различных видов практик. «Наставники — это люди, которые посредством своих действий и своей работы помогают другим людям реализовывать свой потенциал» [1]. Консультант все свои способности направляет на обучение и вдохновение тех, чьим наставником он является. Итак, если наставник делает акцент на передачу личного опыта, и это является главной его задачей, то для консультанта главная задача — это решить проблему, а именно дать совет или расписать план конкретных действий для решения поставленного вопроса.

Исследовать институт наставничества можно с различных позиций. Рассмотрим особенности реализации проекта «Наставничество» на предприятиях НП «Ассоциация Уралпищепром», внедренного в период с 2011 г. Цель данного проекта была определена как разработка и внедрение на предприятии системы наставничества — действий по адаптации новых сотрудников первичного уровня к профессиональной деятельности и стажировке на новых рабочих местах. В данном случае

деятельность Ресурсного центра ГБОУ СПО СО «Екатеринбургский экономико-технологический колледж» (директор Вертиль В. В.) [2] по праву является инновационной.

Разработанные Ресурсным центром программы «Профессиональный выбор», Положение о работе Совета по наставничеству и деятельность Многофункционального центра прикладных квалификаций способствуют развитию проекта «Наставничество», который включает в себя профессиональное самоопределение студентов и выпускников, а также их социализацию. В качестве возможных результатов были изначально обозначены следующие моменты: снижение сроков адаптации новых сотрудников (в т. ч. выпускников колледжа) на предприятии; снижение текучести персонала; снижение затрат на дополнительное обучение новых сотрудников; реализация новых механизмов стимулирования сотрудников предприятия.

В работе наставников авторы проекта выделяют пять стадий обучения, такие как «Я расскажу, а ты послушай», «Я покажу, а ты посмотри», «Сделаем вместе», «Сделай сам, а я подскажу», «Сделай сам и расскажи, что ты сделал». В качестве основных критериев выбора наставников обозначены следующие моменты: соответствие квалификационным требованиям, соответствие показателям результативности труда; соответствие требованиям к личностным качествам; наличие высокоразвитых профессиональных навыков; личные мотивы к наставничеству. В проекте приняли участие около 8000 стажеров, которые прошли адаптацию на 20 предприятиях при эффективном содействии 600 наставников. В результате реализации проекта срок адаптации выпускников колледжа на рабочем месте сократился с 1 года до 4 месяцев; текучесть кадров выпускников колледжа в первый год работы уменьшилась на 33 %.

Работа наставника в органах власти отличается от деятельности наставника на промышленном предприятии. При работе в органах власти ошибка, допущенная муниципальным

или государственным служащим, может оказать негативные воздействия на большие группы людей, но многоступенчатый контроль позволяет снизить данный риск. На производственном предприятии последствия некачественно выполняемой работы мы можем наблюдать намного быстрее. Следствием ошибки может стать не только брак выпускаемой продукции, но и опасность для жизни.

Не менее важным является анализ функционирования института наставничества в процессе организации на основе совместных договоров между предприятиями / органами власти и образовательными организациями высшего образования различных видов студенческой практики. В рамках изучения данного аспекта наставничества авторами статьи было проведено пилотажное исследование среди студентов образовательных организаций высшего образования города Екатеринбурга (УрФУ-ИГУП, МЧС, УрГСУ, РГППУ, УрФУ). Результаты исследования показали, что у всех студентов в период прохождения практики был наставник. Все студенты из Института государственного управления и предпринимательства УрФУ (кафедра государственного и муниципального управления) демонстрируют высокий уровень заинтересованности наставников в качественном выполнении поручений студентом-практикантом. Наставники осознают значимость и необходимость своей деятельности и оказывали студентам помощь и поддержку при реализации индивидуального плана и осуществлении повседневной деятельности. Аналогичной ситуации студенты иных образовательных организаций высшего образования не демонстрируют.

Около 70 % респондентов отмечали, что наставник сначала определял задачу, затем объяснял, как надо ее выполнить, а по факту выполнения совместно с практикантом анализировалось качество. 22,5 % респондентов утверждают, что просто получали задания и самостоятельно их выполняли. Отвечая на вопрос: «Как часто наставник с Вами общался?», чуть ме-

нее половины опрошенных студентов ответили, что наставник общался не часто, а только либо в начале рабочего дня, либо время от времени в течение дня. 58 % респондентов оценивают работу наставника на «отлично»; 28 % — на оценку «хорошо», 5 % — на оценку «удовлетворительно». Проведя сравнительный анализ работы наставников, можно говорить о том, что большой объем ежедневной работы отрицательно влияет на выполнение дополнительных обязанностей.

Полученные предварительно результаты подтверждают актуальность и значимость изучения сформированности института наставничества на различных предприятиях, уровень влияния на адаптационные процессы и закрепление на рабочих местах молодых специалистов, а также важность исследования для получения качественного профессионального и высшего образования. Стоит подчеркнуть, что сегодня значительная часть молодежи, находясь еще на студенческой скамье, задумывается о будущем трудоустройстве [3]. Качественно организованная практика в рамках учебного процесса позволяет студентам продемонстрировать свои профессиональные и личностные качества, заинтересовать работодателя, а в отдельных случаях и получить предложение о приеме на работу [4].

В заключении хотелось бы обратить внимание на то, что метод наставничества уже на протяжении многих лет и по настоящее время является одним из наиболее востребованных методов обучения и развития персонала, как в России, так и за рубежом. При должной поддержке руководства наставничество может давать высокий образовательный эффект при минимальных затратах.

Список литературы

1. Методические рекомендации для организации работы наставника [Электронный ресурс] // ГБОУ СПО Армавирский медицинский колледж. Режим доступа: <http://www.mkarm.ru/> (дата обращения: 09.09.2015).

2. ГБОУ СПО СО «Екатеринбургский экономико-технологический колледж»: Официальный сайт [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://eetk.ru/> (дата обращения: 09.09.2015).
3. Козлова И. В. Ценностные предпочтения молодежи ССУЗов в социокультурном пространстве современной России: автореф. дис. ... канд. социол. наук. Екатеринбург, 2005. 44 с.
4. Тесленко И. В. Формирование кадрового потенциала в соответствии с потребностями рынка труда на примере Свердловской области // *Фундаментальные исследования*. 2014. № 12–2. С. 362–368. Режим доступа: [www.rae.ru/fs/?section=content&op=show_article &article_id=10005502](http://www.rae.ru/fs/?section=content&op=show_article&article_id=10005502) (дата обращения: 18.01.2015).