

УДК 37.048.45

Е. В. Филатова

ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ФОРМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ОБЛАСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье исследуется социальное партнерство и анализируются особенности наставничества на современном этапе. Характеризуется деятельность по подготовке наставников. Раскрываются возможности наставничества для реализации профессиональной подготовки студентов, определены функции деятельности наставников.

Ключевые слова: социальное партнерство, профессиональное образование, наставничество.

THE ORGANIZATION OF PRECEPTORSHIP AS A FORM OF SOCIAL PARTNERSHIP IN THE FIELD OF VOCATIONAL TRAINING

In the paper the social partnership is defined and the special features of contemporary preceptorship are examined. The activity on use of preceptorship is specified. The possibility of preceptorship for realization of the students vocational training is argued; the functions of the preceptorship are defined.

Keywords: social partnership, vocational training, preceptorship.

Практическую подготовку выпускника вуза, его готовность к выполнению профессиональных функций оценивают, в первую очередь, работодатели, которые являются конечным потребителем продукта сферы профессионального образования. Именно поэтому одним из ведущих направлений в подготовке будущих специалистов, повышении их конкурентоспособности на рынке труда, является создание системы взаимодействия с работодателями.

В соответствии с документом «Стратегия 2020»: от экономики «директив» к экономике «стимулов», решением обозначенных проблем является развитие сотрудничества работодателей и образовательных учреждений. Реальных изменений в системе профессионального образования можно достичь лишь в том случае, если работодатели будут не только заказчиками, формирующими те или иные запросы, но и активными участниками процессов развития сферы образования. Налаживание процесса взаимодействия с системой профессионального образования является крайне важным, т. к. некоторые работодатели отмечают, что уже сейчас испытывают «кадровый голод» [8]. Проект «Современная модель образования, ориентированная на решение задач инновационного развития экономики» [7] предусматривает меры по совершенствованию подготовки специалистов, среди которых расширение участия работодателей на всех этапах образовательного процесса.

В научной литературе и на практике социальное партнерство характеризуется неоднозначно. Одни понимают его как конкретный тип социально-трудовых отношений между органами государственной власти, работодателем и трудовым коллективом. Другие – в более широком смысле – как специфический вид общественных отношений между профессиональными, социальными группами, слоями, классами, их общественными объединениями, органами власти и бизнесом. Третьи – как мировоззренческую основу согласования и защиты интересов различных социальных групп, слоев, классов, их общественных объединений, бизнеса и органов власти.

В международной практике понятие социального партнерства в области профессионального образования уже сформировалось и понимается как взаимодействие с субъектами экономической жизни и сферы труда в целях повышения эффективности профессионального образования и удовлетворения спроса на умения и компетенции рабочей силы на рынке труда [5].

Обобщив подходы к определению социального партнерства, мы можем говорить о том, что это особый тип отношений между профессиональными группами, основанный на принципе равноправного сотрудничества партнеров, что обеспечивает оптимальный баланс и реализацию их основных интересов в области решения значимых социальных проблем, повышение эффективности про-

фессионального образования и удовлетворение спроса на умения и компетенции рабочей силы на рынке труда.

Проведенное нами предварительное исследование ситуации на рынке труда и на рынке образовательных услуг позволило нам выделить группу противоречий, обуславливающих актуальность проблемы и требующих разрешения:

- между высокими требованиями работодателей к профессиональным знаниям и умениям молодых специалистов и недостаточной готовностью выпускников вуза к практической профессиональной деятельности;

- между необходимостью приобретения студентами профессионально необходимых умений и сложностями в организации практики в связи с изменениями системы отношений «вуз-предприятие» на фоне новых экономических условий;

- между осознанием педагогами и работодателями необходимости сотрудничества и совершенствования процесса профессиональной подготовки студентов и недостаточной разработанностью содержания, организационных форм, методов, научно обоснованных рекомендаций по организации данного процесса в учреждениях профессионального образования.

Методологической основой исследования послужило положение о единстве сознания и деятельности, где индивидуальная профессиональная траектория выстраивается под воздействием на него экономических, социальных и педагогических факторов – трудового коллектива предприятия и педагогических коллективов образовательных учреждений.

С целью совершенствования профессиональной подготовки студентов вуза и закрепления их на производстве, мы предлагаем возродить «наставничество» в том варианте, который существовал прежде и проследить трансформацию функций «наставничества» в связи с изменившимися условиями.

Понятие «наставничество» продолжает оставаться довольно сложной и неоднозначной категорией, имеющей к тому же и множественную интерпретацию. Существуют разные подходы к организации, формулировке и оценке форм и методов работы наставников. В психолого-педагогических исследованиях наставничество объясняется через поддержку, сопровождение и помощь.

Изучение литературы позволяет нам рассматривать наставничество как средство усиления профорientационной работы [1], как особую форму деятельности преподавателя, направленную на взаимодействие по оказанию помощи студенту в процессе его личностного роста, выборе способов поведения, принятии решений [2]. Исследователи делают акцент на необходимости создания социально-педагогических условий для успешного обучения и личностного развития [4]. Авторы особо выделяют роль помогающего преподавателя в процессе социальной адаптации, а необходимым компонентом считают взаимосвязанную деятельность специалистов на основе интеграции воспитательного потенциала вуза и социальной среды [6].

Теоретический анализ проблемы, экспериментальные исследования и обобщение зарубежного опыта показали, что организацию наставничества следует рассматривать в трех аспектах:

- как одно из направлений педагогической науки, изучающей закономерности развития и формирования личности профессионала с целью разработки этапов, содержания, форм и методов сопровождения профессионального образования (научный аспект);
- как методическое обеспечение всего процесса профессионального обучения, включая составление учебных программ, разработку дидактических материалов, профессиональную подготовку наставников и педагогов и пр. (прикладной аспект);
- как непосредственную профессиональную деятельность наставников и преподава-

телей профессиональных образовательных учреждений (практический аспект).

Каждый из предложенных аспектов имеет свои задачи, решение которых требует от исполнителей определенной профессиональной подготовки.

Научный аспект предполагает теоретическое обоснование и разработку методов реализации наставничества. Отличие этих исследований от академических заключается в том, что они не только выявляют те или иные закономерности и тем самым обогащают научные знания, но и определяют педагогические условия реализации закономерностей в контексте формирования личности профессионала.

Прикладной аспект предполагает использование педагогических и методических знаний педагогами, которые используют и ассимилируют новейшие научные данные при составлении и реализации программ воспитания и пр.

Практический аспект обеспечивается самими наставниками, задача которых профессионально грамотно использовать все то, чем на сегодняшний день располагает педагогическая наука. Успешность их деятельности зависит от их уровня профессионализма.

Развитие прикладного и практического аспектов предполагает опору на научный аспект, являющегося теоретической базой, с помощью которой **определяются цели, этапы и содержание организации и реализации наставничества.**

Анализ теории и практики организации наставничества позволил нам выявить проблемы, которые необходимо учитывать при организации этого процесса: научно-методические, организационные, дидактические.

К научно-методическим проблемам мы отнесли:

- разработку содержания, форм и методов организации процесса обучения с целью формирования профессионально-компетентного специалиста;

- моделирование условий и ситуаций, в которых развиваются и проверяются профессионально важные качества студента.

Организационные проблемы включают:

- построение процесса наставничества на принципах индивидуализации и дифференциации, творчества;

- создание практикоориентированной среды на основе социального партнерства вуза с потенциальными работодателями.

К дидактическим проблемам относятся:

- наличие, постоянное развитие и пополнение материально-технической и научно-методической базы для проведения учебных занятий и самостоятельной работы студентов;

- внедрение учебных планов и программ, обеспечивающих подготовленность студентов к профессиональной деятельности.

Одним из ведущих направлений в подготовке будущих специалистов, повышении их конкурентоспособности на рынке труда, является создание системы взаимодействия с работодателями. Ведь именно качество подготовки специалиста, практическую подготовку выпускника вуза, его готовность к выполнению профессиональных функций оценивают, в первую очередь, работодатели.

Исходя из этого, цели и задачи профессионального образования диктуют необходимость максимального приближения содержания, условий и способов деятельности студентов к той профессиональной действительности, к которой их готовят.

В учебном процессе, в зависимости от меняющегося социального заказа и требований работодателей, должны быть отражены соответствующие изменения содержания профессионального образования, что возможно лишь при тесном сотрудничестве учебного заведения с предприятиями, учреждениями – работодателями.

Решением данной проблемы является организация наставничества, что возможно лишь при взаимодействии баз практики, предприятий с учебными заведениями. Имен-

но взаимодействие между образовательным учреждением и предприятиями способствует практической подготовке специалистов.

Организация наставничества предполагает решение следующих вопросов:

- профессионального обучения, определения содержания профессионального – образования и повышения качества учебных планов и программ;

- определения условий и целей разработки профессиональных квалификаций и базовых профессиональных умений;

- подготовки специалистов, работающих в учреждениях (подготовка наставников);

- организации и осуществлении производственного обучения;

- организация обучения на рабочем месте;

- разработка и реализация совместных проектов в интересах регионального развития (тестирование новых технологий, оборудования, материалов и т. д., обучение студентов работе на новом оборудовании, с использованием новых технологий и материалов и распространение наработок в регионе).

Ключевая роль в развитии наставничества в сфере профессионального образования принадлежит работодателям и их организациям, которые решают следующие задачи:

1. Прогноз потребностей рынка труда и обеспечение раннего трудоустройства выпускников.

2. Совместная разработка содержания, информационно-методического обеспечения и дополнительных образовательных программ.

3. Совместная разработка квалификационных (профессиональных) требований к специалистам, профессиональных стандартов, а также стандартов профессионального образования.

4. Ресурсная поддержка ознакомительной, учебной и производственной практик студентов.

5. Оценка качества образовательных программ и качества подготовки выпускников.

6. Привлечение студентов к исследовательской деятельности.

Мы выделили следующие функции педагога-наставника:

1. Педагог-наставник не только учит, но и организует, координирует учебу (прохождение практики) своих подопечных – организаторская.

2. Наблюдает за студентом и помогает ему в работе и профессиональном развитии – мобилизационно-побудительная.

3. Педагог-наставник взаимодействует с другими специалистами учреждения в случае, если необходимо их привлечение при выполнении заданий, если процесс оказания помощи клиенту связан с деятельностью других сотрудников, не способен найти выход из создавшейся ситуации – профессионально-адаптивная.

4. Оценивает компетентность студента (оценивает прохождение практики, насколько правильно студент выполнял предложенные задания). Пишет характеристику на студента (заключение о прохождении практики студентом) – контрольно-оценочная.

Педагоги-наставники в своей работе могут использовать три формы обучения студентов:

1. Простое копирование – на начальном этапе практики, когда студенты наблюдают за работой своего наставника; затем им даются несложные задания, при выполнении которых они следуют увиденному образцу.

2. Совместное наблюдение за производственным процессом. Результаты наблюдения анализируются и обобщаются вместе со студентом.

3. Совместное выполнение заданий, ранее разработанных совместно с преподавателями вуза.

Педагоги-наставники помогают студентам, во-первых, оттачивать знания, полученные в вузе, во-вторых, педагоги-наставники могут помочь выработать важные профес-

сиональные умения и навыки, профессионально важные качества.

От профессиональной компетентности педагога-наставника зависит успех практики в целом, и степень удовлетворенности студентов от прохождения практики. Поэтому подбор и обучение квалифицированных педагогов-наставников – важная задача для вуза, стремящегося к обеспечению высокого качества профессиональной подготовки будущих специалистов. Обучение педагогов-наставников должно быть организовано таким образом, чтобы обеспечить овладение конкретными приемами решения конкретных проблем, возникающих в работе со студентами. Наша задача, в связи с этим – подготовка специалистов, в обязанности которых входит руководство прохождением практики студентов. Цель программ обучения состоит в том, чтобы подготовить грамотных наставников, которые могут впоследствии использовать свои знания в деятельности по руководству практикой студентов.

Основные вопросы, на которые мы обращаем внимание при подготовке педагогов-наставников:

1. Методическое обеспечение педагогов-наставников, т. е. предоставление программы

практики, разработанные задания для студентов в зависимости от курса.

2. Форма работы со студентами (обучения).

3. Выработка (определение) критериев оценивания практики студентов.

Подготовка наставников – это особый тип отношений между профессиональными группами, основанные на принципе равноправного сотрудничества субъектов воспитательно-образовательного процесса, что обеспечивает оптимальный баланс и реализацию их основных интересов в области решения значимых образовательных проблем.

В связи с вышеизложенным мы считаем, что реализация и организация наставничества – это комплекс педагогических воздействий, который может рассматриваться как педагогическая система со своими структурными компонентами.

В новых условиях проблема «наставничества» не утрачивает своей остроты, в ней открываются новые грани, связанные с особенностями развития личности в условиях существенного изменения во всех сферах социальной и духовной жизнедеятельности общества: появление безработицы, сложности трудоустройства и оплаты труда, расслоение общества по материальному признаку.

Литература

1. Алексеев В. Е., Гаджиева Н. М., Минич А. М. Наставничество и педагогика. – Ташкент: Уктувчи, 1978. – 44 с.
2. Малкин И. И. Психолого-педагогические основы наставничества: учеб. пособие. – Казань: Казан. гос. пед. ин-т. 1978. – 682 с.
3. Михеев В. А., Михеев А. В. Социальное партнерство как механизм устойчивого социально-экономического развития // Социально-гуманитарные знания. – 2002. – № 5. – С. 194–206.
4. Объединение сферы труда и сферы профессионального образования // Образование. Карьера. Общество. – 2004. – № 2(4). – С. 5–9.
5. Олейникова О. Н. Социальное партнерство в профессиональном образовании. – М., 2005. – С. 82.
6. Педагогические основы наставничества / под ред. С. Я. Батышева, М. И. Махмутова. – М.: АПН ССР, 1977. – 400 с.
7. Современная модель образования, ориентированная на решение задач инновационного развития экономики // Вестник образования России. – 2008. – № 14. – С. 28–80.
8. Стратегия 2020: от экономики «директив» к экономике «стимулов»: ежегодный экономический доклад общероссийской общественной организации «Деловая Россия». – М., 2008.