

УДК 377.5

ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ НАСТАВНИКОВ ДЛЯ ПРАКТИКИ СТУДЕНТОВ КОЛЛЕДЖА

Головнев А.В.

*ГБПОУ СО «Верхнепыхиминский механико-технологический техникум «Юность»,
Верхняя Пышма, e-mail: gxav@mail.ru*

В статье рассматриваются вопросы, затрагивающие проблемы подготовки наставников, которые занимаются профессиональной подготовкой и адаптацией студентов, проходящих производственную практику. Представлен анализ существующих методик подготовки наставников, в том числе с учетом исторического аспекта существования этого явления. Кратко описана суть деятельности наставника студента автотранспортного профиля, наставничеству дано авторское определение. Проблемы подготовки наставников представлены с различным учетом желаний и требований сторон, участвующих напрямую или косвенно в процессе подготовки наставников и выработки требований к его деятельности: колледж, предприятие, наставник, студент. В ходе опроса выяснено, что педагогические работники колледжа хотят, чтобы их студенты на практике закреплялись за ответственными высококвалифицированными работниками, которые выполняли бы функции наставника добросовестно. Предприятие, предоставляющее место практики и наставника, заинтересовано в пропаганде корпоративной этики студентам через наставника, привлечение их к трудоустройству по окончании обучения в колледже. Большинство наставников стараются выполнять свои обязанности добросовестно и правильно, однако многие, даже имея большой опыт наставнической деятельности, не уверены, что они делают это правильно, поэтому и у них имеется желание получить необходимые знания и умения, также их очень волнует вопрос материального вознаграждения, поскольку это дополнительная работа. Выделенные требования и изученный опыт позволили автору выделить основные проблемы подготовки наставников.

Ключевые слова: профессиональная подготовка, наставничество, студенты-практиканты, среднее профессиональное образование

PROBLEMS OF TRAINING THE TRAINERS FOR PRACTICAL TRAINING OF STUDENTS OF THE COLLEGE

Golovnev A.V.

*Verkhnyaya Pyshma mechanical-technological technical school «Yunost», Verkhnyaya Pyshma,
e-mail: gxav@mail.ru*

The article deals with issues affecting the training of mentors who are engaged in professional training and adaptation of students undergoing practical training. The analysis of existing methods of training mentors, including taking into account the historical aspect of the existence of this phenomenon. The essence of activity of the tutor of the student of a motor transport profile is briefly described, to mentoring the author's definition is given. The problems of training mentors are presented with different consideration of the desires and requirements of the parties involved directly or indirectly in the process of training mentors and develop requirements for its activities: College, enterprise, mentor, student. During the survey, it was found that the teaching staff of the College want their students to practice assigned to responsible highly qualified employees who would perform the functions of a mentor in good faith. The company provides a place of practice and mentor, is interested in promoting corporate ethics to students through a mentor, attracting them to employment at the end of College. Most mentors try to perform their duties in good faith and correctly, but many even with extensive experience of mentoring activities are not sure that they are doing it right, so they have a desire to obtain the necessary knowledge and skills, and they are very concerned about the issue of material compensation because this additional work. Selected requirements and studied experience allowed the author to identify the main problems of training mentors.

Keywords: vocational training, mentoring, student interns, secondary vocational education

В среднем профессиональном образовании (СПО) России давно сложилась система обучения специалистов, рабочих и служащих, предусматривающая обязательное прохождение студентами производственной практики (далее – практика). Выполнение этой части образовательной программы позволяет в полной мере ознакомить студента с его профессией, условиями производства и рабочего места, закончить профессиональную подготовку, обеспечив тем самым студента знаниями, умениями и навыками, сделать студента

компетентным, готовым выполнять трудовые функции.

В СПО практика организуется в совместной деятельности колледжа и предприятия (место практики). Участвуя в конференциях и семинарах, посвященных практике студентов, мы сделали вывод, что существенных различий в ее организации среди образовательных организаций нет. Конечно можно утверждать, что они действуют согласно Положению о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные програм-

мы СПО, поэтому их не может и быть. Однако Положение регламентирует лишь общие требования к организации практики и дает возможность колледжу и предприятию вносить дополнительные элементы в этот процесс. К таким элементам мы относим определенным образом организованную наставническую деятельность по отношению к студенту и специальную подготовку наставников. Под наставничеством мы понимаем педагогическую деятельность, направленную на профессиональную подготовку, адаптацию студентов-практикантов на рабочем месте, предприятию, а также вне него. Наставничество как явление в нашей стране зародилось в 1920–1930-х гг. и вплоть до начала 1960 гг. упоминалось как шефство. А с 1964 г., как утверждает в своих трудах академик М.И. Махмутов, зародилось новое социальное явление – наставничество. В 1970–1980-х гг. наставничество, как одно из условий подготовки специалистов и рабочих, начинает закрепляться в профессиональном образовании. С тех пор и по настоящее время наставничество претерпело различные изменения, однако его использование остается обязательным условием при обучении студентов в СПО. Напомним, что на практике за студентом или группой студентов закрепляется наставник, который назначается из числа высококвалифицированных работников. Именно он в тесном сотрудничестве с работником образовательной организации осуществляет окончательную профессиональную подготовку и адаптацию студентов во время практики. Наставник на протяжении всей практики контактирует со студентом, учит, делится советами и опытом, передает необходимые знания, умения и навыки для выполнения работ предусмотренных программой практики. Поэтому на наш взгляд, очень важно, чтобы деятельность наставника была организована и осуществлялась как педагогическая.

Таким образом, высококвалифицированный работник, выполняющий обязанности наставника, в нашем случае это автослесарь (автомеханик), как правило, не имеющий специальной педагогической подготовки, осуществляющий педагогическую деятельность. Поэтому возникает необходимость осуществлять специальную подготовку наставников с педагогическим уклоном. Однако в процессе осуществления такой подготовки возникает ряд проблем. Вкратце их можно описать так: кто будет заниматься подготовкой наставников? Где будет осуществляться данная подготовка? Какими методами и средствами ее проводить? Данные вопросы требуют детально-

го рассмотрения. Именно этому посвящена данная статья.

Цель исследования: определить существующие проблемы в подготовке наставников для практики студентов колледжа.

Материалы и методы исследования

Материалы статьи основываются на исследованиях отечественных ученых по педагогике и психологии в области подготовки наставников, сущности наставнической деятельности. Методами исследования являются теоретические методы: изучение литературы, научных изданий – и эмпирические: наблюдение, опрос.

Результаты исследования и их обсуждение

С момента появления феномена наставничества как неотъемлемого условия в области подготовки специалистов и рабочих для предприятий начал подниматься вопрос о подготовке людей занимающихся наставнической деятельностью, другими словами, о подготовке наставников. Трактовать это понятие мы будем по предложенному определению В.И. Смирнова в книге «Рядом с наставником»: «Наставник – это не просто отличный производственник, познавший все секреты мастерства, но и, безусловно, человек, наделенный педагогическими способностями, с широким кругозором, владеющий умением общения с молодыми». Имеется и множество других определений, но подходит именно это, поскольку явно отображает портрет и требования к наставнику студентов-практикантов автотранспортного профиля.

Анализ литературы и исследований показал, что всерьез, с научной точки зрения, подготовкой наставников начали заниматься с 1970-х гг. (А.С. Батышев, С.Я. Батышев, С.Г. Вершловский, М.И. Махмутов, В.И. Смирнов, Н.М. Таланчук, А.И. Ходаков и др.). Обобщая опыт тех лет, можно выделить, что подготовка проводилась в двух плоскостях: к первым относятся всевозможные лекции, семинары, конференции для наставников, ко вторым – различные курсы подготовки и повышения их квалификации. Можно привести пример поэтапной подготовки наставников, предложенной В.И. Смирновым: первый этап – индивидуальный методический инструктаж; второй этап – групповой методический инструктаж; третий этап – педагогический семинар; четвертый этап – школа (университет) наставников; пятый этап – участие в конференциях, выступление с рефератом для обмена опытом работы, участие в слетах наставников и др.; шестой этап – педагогическое самообразова-

ние (изучение педагогической и другой литературы и т.п.) [1, с. 271].

Каждый этап реализовывался по-разному с точки зрения того, кто будет учить наставников. В случае с инструктажами наставников, их проводили инженерно-технические работники предприятия. Педагогические семинары, школы и университеты организовывались под руководством педагогических работников школ, ПТУ, институтов. Уже тогда были определены основные проблемы в подготовке наставников, было выяснено, что не каждый может быть наставником, при этом выделялись три уровня компетентности наставников: высокий, средний и низкий (С.Я. Батышев, М.И. Махмутов, В.И. Смирнов и др.).

Таким образом, необходимо проводить отбор работников, чтобы после специальной подготовки наставник имел средний или высокий уровень.

Другая серьезная проблема состояла в том, что любой работник, исполняющий обязанности наставника, должен параллельно выполнять еще и производственные задачи, отсюда вытекает то, что он перегружен и может в полной мере ни с тем, ни другим не справиться. Еще одна существенная проблема заключалась, по мнению академика С.Я. Батышева, в том, что наставники на производстве были разных возрастов «следовательно, речь идет» – писал он – «о разработке дифференцированной системы повышения квалификации наставников, наладить плодотворное взаимодействие наставников разного возраста, создавать необходимые условия для непрерывного накопления опыта, совершенствования в деле обучения и воспитания молодых рабочих, создание резерва наставников на каждом предприятии» [2, с. 33]. Кроме этого исследователями выделялось, что необходимым условием подготовки и самообразования наставников является наличие специальной учебной литературы, методичек и брошюр в помощь наставнику их разработка также имела ряд проблем, например таких, как содержание (о чем) и форма представления материала (книга, телевидение, радио и др.). Немаловажно также, чтобы наставническая деятельность не осознавалась, по мнению В.И. Смирнова «в качестве нагрузки» [1, с. 273].

Таким образом, во время активного развития системы наставничества в 1970–1980-х гг. решалась и задача подготовки наставников. При этом были выделены следующие проблемы: не каждый работник может исполнять обязанности наставника; наставническая деятельность не должна восприниматься как дополнительная на-

грузка, и это при том, что наставник еще должен решать производственные задачи; подготовка должна учитывать разновозрастной состав наставников; разработка специальной учебной литературы, методичек и т.д. должна учитывать вышеперечисленные проблемы при наполнении содержания, обязательно учитывать форму представления учебного материала.

Анализируя литературу и исследования XIX в. в России в области изучения наставничества, мы выяснили, что проблемами подготовки наставников занимались: А.Р. Масалимова, А.Н. Плотников, Е.Н. Фомин. По мнению А.Р. Масалимовой, «к факторам, блокирующим процесс корпоративной подготовки специалистов технического профиля к осуществлению наставнической деятельности, *другими словами, подготовки наставников* (курсив наш – А.Г.), в исследовании отнесены следующие: недостаточная подготовленность наставнического корпуса к инновационным преобразованиям в содержании и методах обучения; быстрое устаревание научно-методических материалов, в том числе учебной литературы; смещение интересов наставников в сторону решения производственных задач; отсутствие включенности наставнического корпуса в процесс корпоративного обучения молодых работников; отсутствие устойчивой мотивации и установок специалистов предприятия на осуществление наставнической деятельности и др. [3, с. 24]. Еще одну проблему А.Р. Масалимова видит в том, что наставникам «приходится совмещать преподавательскую практику с выполнением основных производственных обязанностей, что ограничивает их образовательные возможности в области педагогики» [4].

Под понятием наставнический корпус понимается по сути совет наставников. В исследованиях Е.Н. Фомина говорится о том, что многие предприятия и вовсе не нуждаются в наставниках, тем более их подготовке, поскольку руководство предприятий хочет принимать специалистов и рабочих полностью подготовленных к своей профессиональной деятельности. А более опытные работники сейчас также не горят желанием помогать молодежи на рабочем месте. Как показали наши исследования, более 60% работников не планируют помогать молодым специалистам, приходящим к ним, и только примерно 15% опрошенных работников согласны делиться опытом с молодежью [5, с. 7].

Обращаясь к опыту финских коллег в подготовке наставников, можно отметить, что ими выделены следующие трудности при обучении наставников: специфические

особенности учебной дисциплины / учебных дисциплин; возможности и ограничения, налагаемые трудовой средой (трудовыми средами); реализация обучения для множества дисциплин или с ориентацией на представителей определённой отрасли; ориентирование обучения на представителей компаний определённого размера – например, малых предприятий; организация обучения для отдельного рабочего места либо для многих рабочих мест [6, с. 24].

Таким образом, анализируя и обобщая вышенаписанное, можно утверждать, что за годы развития наставничества в нашей стране, а также за рубежом проблемы в области подготовки наставников не только имеются, а еще и дополняются. Например, к таким можно отнести: отсутствие понимания руководством предприятий пользы наставничества для молодых (новых) работников, тем более об их подготовке; быстрое устаревание научно-методических материалов вследствие развития технического прогресса и науки.

Если же рассматривать интересующую нас тему подготовки наставников для студентов, проходящих производственную практику (далее – практика), обучающихся по образовательным программам СПО, относящихся к техническому обслуживанию (далее – ТО) и ремонту автомобилей, мы можем представить накопленный нами опыт в ходе проведенных опросов руководителей, работников, наставников предприятий по ТО и ремонту автомобилей.

Необходимо отметить, что в этой сфере имеются некоторые особенности, которые непосредственно влияют на возможность организации специальной подготовки наставников.

А именно, что большая часть мест для прохождения практики – это автосервисы, станции технического обслуживания, автомастерские и другие предприятия малого бизнеса автотранспортного профиля. В результате опросов было выяснено, что на предприятиях не всегда готовы принять практикантов по ряду причин, таких как нехватка времени у работников на шефство над практикантами; нет возможности предоставить рабочее место так как каждое место приносит доход; нежелание оплачивать труд практикантов (когда это предусмотрено договором практики); нежелание брать ответственность за практиканта; отсутствие работников, готовых выполнять функции наставника [7, с. 63].

На наш взгляд, организация специального обучения (курсы повышения квалификации) эффективный метод подготовки наставников, но в то же время не всегда до-

ступный, а также с уменьшающимся эффектом. Причины этого в следующем: не все предприятия автотранспортного профиля имеют средства на обучение своих работников, не хватает работников, которых можно отправить на такие курсы (малые и средние предприятия); образовательная организация не имеет ресурсов, чтобы организовать такие курсы бесплатно; курсы проводятся достаточно редко – один раз в год, либо раз в три года.

Поэтому, на наш взгляд, наше исследование целесообразней проводить на крупных предприятиях, особенно оптимально если колледж и предприятие, где работают наставники, требующие подготовки, имеют длительные отношения социального партнерства. Это суждение подтверждает Е.Н. Фомин, он пишет: «наставничество и обучение на рабочем месте невозможно без улучшения состояния социального климата на производстве, а это в свою очередь невозможно без реализации идеи социального партнерства» [5, с. 7].

Таким образом, базой, где мы проводили исследование в виде опроса был, основным социальный партнер Верхнепышминского механико-технологического техникума «Юность» АО «Уралэлектромедь», в частности автотранспортный цех, а также учебный центр в котором занимаются инструкторами, обучением и курсами повышения квалификации работников.

Для понимания того, проводится ли хоть какая-нибудь подготовка наставников, нами было проанализировано Положение о наставничестве, которое регламентирует работникам, осуществляющим наставническую деятельность их права и обязанности, о том, каким образом ее проводить, не указано, также не указано о необходимости проведения подготовки. Других документов, регламентирующих деятельность наставников, не имеется. В ходе организации практики и прикрепления студентов за наставниками с последними велись беседы, проводился опрос. Всего в течение нескольких практик было опрошено более 30 наставников. Темы бесед были разные, но все проводились с уклоном на то, что руководитель практики студентов от образовательной организации выяснял понимание наставниками сути их деятельности. Практически все, кроме нескольких работников, положительно относятся к наставничеству, однако все эту деятельность все-таки воспринимают как дополнительную нагрузку. При этом хочется отметить, что на данном предприятии предусмотрены выплаты за руководство практикой студентов и наставничество. Что касается понимания сути де-

тельности наставника, то работники объясняли ее очень однобоко. Большинство высказываются, что их работа со студентами заключается в основном в организации работ согласно программе практики, контроль их выполнения в первую очередь с точки зрения того, чтобы практиканты ничего не сломали и сами не получили травм. И лишь несколько опрошенных работников высказались о том, что они все-таки обучают практикантов. Когда наставникам было объяснено, что их деятельность педагогическая, они указывали на то, что не имеют знаний в этом направлении. При этом им было предложено пройти такое обучение в виде курсов, большинство высказалось положительно, однако не все хотят, чтобы оно проводилось в их свободное время.

Руководство автотранспортного цеха во время интервью также положительно высказалось в пользу специальной подготовки наставников, тем не менее организовывать их необходимо без ущерба для предприятия в плане того, что каждый работник должен в первую очередь решить производственные задачи. Кроме этого руководство отметило, что программы подготовки наставников должны учитывать продвижение корпоративной этики среди молодых рабочих и студентов-практикантов через наставников. Со стороны образовательной организации и преподавателей, занимающихся руководством практики студентов, которым задавались вопросы по поводу необходимости подготовки наставников, все без исключения высказались за проведение такой подготовки. При опросах руководства и педагогических работников поднимались вопросы: Где и кто будет проводить подготовку? Какими методами будет она осуществляться? Руководители убеждены, что проводить такую подготовку необходимо в образовательной организации, педагогам, в первую очередь заинтересованным в подготовленных наставниках, во время лекций и семинаров, а также с помощью специальных методических рекомендаций. Опрошенные педагоги по поводу места подготовки наставников в большинстве случаев, высказывались также за образовательную организацию. Однако часть выдвинула предположение, что такая подготовка должна проводиться и на предприятии. Осуществлять подготовку наставников, по мнению педагогических работников, могут сами педагоги, при наличии готовых методических материалов, проводя лекции и беседы с наставниками.

Выводы

Таким образом, в ходе анализа исследований литературы и эмпирических исследо-

ваний проблем подготовки наставников для практики студентов колледжа было выяснено, что к таким проблемам можно отнести: совмещение наставнической деятельности с производственной; подготовка наставников из числа работников предприятий сложно осуществима, если образовательная организация и предприятие не находятся в условиях социального партнерства; функции наставника воспринимаются как дополнительная нагрузка; подбор содержания подготовки наставников (о чем) и форма представления материала (книга, телевидение, радио и др.); разработка дифференцированной системы повышения квалификации наставников; быстрое устаревание научно-методических материалов, в том числе учебной литературы; обучение наставников для множества дисциплин или с ориентацией на представителей определенной отрасли; кем (преподаватель колледжа или специально подготовленный человек) и где (предприятие или образовательная организация) будет проводиться подготовка. На наш взгляд, несомненно, есть проблемы подготовки наставников, которые решать необходимо в первую очередь с учетом различных аспектов психологии, такие как: определение качеств личности наставника, его психологический портрет; отбор в наставники, так необходимо учитывать множественные особенности психики, способностей кандидатов; мотивация работников к выполнению функций наставника.

Список литературы

1. Смирнов В.И. Рядом с наставником. М.: Сов. Россия, 1978. 336 с.
2. Педагогические основы наставничества // Материалы теорет. конф.: [В 2 ч.] / Под общ. ред. д. чл. АПН СССР С.Я. Батышева и чл.-кор. АПН СССР М.И. Махмутова. Науч. исслед. ин-т проф. техн. педагогики. М., 1977. Ч. 1. 324 с.
3. Масалимова А.Р. Корпоративная подготовка наставников в условиях современного производства. Концепция. Альметьевск: Альметьевский государственный нефтяной институт, 2013. 25 с.
4. Масалимова А.Р. Проектирование и реализация содержания учебно-методического обеспечения корпоративной подготовки наставников // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 1 [Электронный ресурс]. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=11982> (дата обращения: 24.11.2018).
5. Фомин Е.Н. Диверсификация института наставничества как потенциал успешной адаптации молодого специалиста // Среднее профессиональное образование. 2012. № 7. С. 6–8.
6. Ламми А. Руководство по организации подготовки наставников производственного обучения. Национальное управление образования Финляндии. Тампере, 2014. 74 с.
7. Головнев А.В. О подготовке наставников студентов-практикантов (Технический профиль) // Татищевские чтения: актуальные проблемы науки и практики: материалы XIV Международной научно-практической конференции. 2017. Т. 3. С. 63–68.