

Влияние педагогической подготовки наставника на процессы стажировки и адаптации

Маслов Николай Александрович

Аспирант

Ульяновский государственный университет, Ульяновск, Россия

E-mail: n.a.maslov@yandex.ru

Наставничество [1] является одной из наиболее распространенных форм дополнительной подготовки, адаптации и обучения специалистов на рабочих местах в большей части развивающихся сфер жизнедеятельности.

Особый интерес вызывает наставничество в технических отраслях науки и производства, так как позволяет с минимальными затратами передавать редкие и точечные данные по конкретным областям знания, зачастую не имеющим отражения в публикациях или учебниках. Аналогично можно говорить и о процессах адаптации, в которых наставничество позволяет быстро и эффективно передавать знания о текущих процессах производства, коллективных навыках (необходимых для интеграции) и создавать дорожные карты развития молодых специалистов на основании опыта наиболее профессиональных сотрудников. Оба рассмотренных варианта являются слагаемыми процесса стажировки. Таким образом, можно говорить, что процесс стажировки состоит из:

- адаптации к рабочему коллективу и процессам,
- дополнительного обучения для получения специфических знаний.

В настоящее время в реальной практике термин «наставничество» имеет широкое, размытое понимание: так могут называть ментора, тьютора, собственно наставника и даже непосредственного руководителя, обеспечивающего адаптацию молодых специалистов. Устоявшиеся в педагогической науке термины на практике практически неприменимы, однако приведем их:

- 1) Наставник – профессиональный специалист, проводящий подготовку молодых специалистов по собственной программе в рамках освоенной им самим компетенции или без нее и имеющий определенное влияние в решении о приеме на рабочее место [2];
- 2) Тьютор – специалист, не обязательно имеющий профессиональную подготовку по необходимой компетенции, но осуществляющий поддержку обучения, кроме того – не имеющий влияния на факт приема на работу [3];
- 3) Ментор – опытный специалист с искомой компетенцией, проводящий консультационную поддержку на уровне тьютора [4].

Наиболее распространено наставничество в формате «делай как я», предполагающее единственной формой обучения – подражание и повторение действий педагога-наставника [5]. Тем не менее, ряд крупных работодателей разрабатывает программы повышения квалификации наставников для усиления эффективности процесса и внедрения новых моделей.

Небольшие компании внедряют наставничество как систему «мягкой силы», без специальной подготовки наставников. При этом обучающиеся получают типовые задания или общий перечень требуемых к освоению тем в виде не задокументированной учебной программы. Наставник в данном случае играет роль тьютора, контролирующего освоение описанной программы, сроки освоения и конечный результат в виде учебного проекта или

выполненного объема рабочих задач. Чаще всего в данном случае по окончании учебного срока или стажировки наставник дает рекомендацию

В ряде структур используется модель обучения наставников для полноценной оценки молодых специалистов на период наставничества [6]. Наставник в данном случае является куратором учебной программы, который не только знакомит учащегося на рабочем месте с новыми для него знаниями, но и корректирует ее в зависимости от текущих успехов. Он же проводит оценку с помощью заранее разработанных в сотрудничестве с методологами предприятия чек-листов, которые позволяют оценить уровень специалиста с различных сторон. Полученная оценка ложится в основу решения о прохождении или не прохождении стажировки с последующим результатом.

Наконец, наиболее развитые компании предлагают для подготовки наставников цикл мероприятий, реализующих: отбор по психологическим и практическим критериям, краткосрочные психологические и управленческие тренинги, а также снабжает отобранных по результатам специалистов подробными методическими пособиями – как по проведению адаптации, так и собственно процессу [7]. В наиболее продвинутых – наставники получают персональную поддержку вышестоящего руководства или методистов.

Значительная часть компаний, внедряющих процесс наставничества, не предлагает сотрудникам с ролью наставника полноценные программы профессиональной переподготовки по педагогическому профилю. Сравнение данного аспекта представляет собой значительный интерес с целью выявления закономерностей для оптимизации наставничества.

Исследование проводилось на базе коммерческой организации в течении 2 потоков стажировки в марте-июне и сентябре-декабре 2024 года. Основная группа стажеров еженедельно встречалась с наставником, имеющим специальную педагогическую подготовку и активно использующим педагогические методы, такие как проблемные лекции по требуемой теме, обратные занятия для обобщения выполненных задач, публичная демонстрация выполнения задач и лекции-семинары с обратной связью. Контрольные группы стажеров еженедельно дважды встречались с наставниками - всем составом и индивидуально без использования активных педагогических приемов.

Основная группа выполнила задачи со средним уровнем выполнения около 87%. Средний балл контрольных групп составил 65 и 73%. По результатам полугода работы сотрудники первой группы были отмечены руководством за качественную работу, тогда как прочие при более качественной входной подготовке не получили таковых.

Так же в ходе стажировок были проведены контрольные срезы на разных этапах подготовки и адаптации персонала с подробным сбором метрик процесса обучения, охватывающих как освоение требуемых компетенций, так и развитие мотивации сотрудников, а также их лояльность. Показано, что лояльность сотрудников в группе с педагогом-наставником (практикующим специалистом иного профиля с дополнительной педагогической подготовкой) выше не менее чем на 20%, а общая мотивация к концу стажировки смещается от строго экономических целей к более расширенным, начинает включать в себя личностное и профессиональное развитие.

Таким образом, можно с определенной погрешностью говорить о высоком положительном влиянии наличия специальной педагогической подготовки у наставника и рекомендовать при использовании данной схемы в обучении и адаптации персонала не только разработку подробных планов обучения/адаптации и рекомендаций для наставников, но и общую теоретико-практическую подготовку наставников по программам дополнительного образования с профилем необходимой специальности.

Источники и литература

- 1) Долгушева, А. Н. Наставничество как педагогический феномен: история и современ-

- ность / А. Н. Долгушева, В. М. Кадневский, Е. И. Сергиенко // Вестник Омского университета. – 2013. – № 4(70). – С. 264-268.
- 2) Письмо "Минпросвещения России от 23.01.2020 N MP-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций"" от 23.01.2020 № N MP-42/02 // Министерство просвещения Российской Федерации. - 2020
 - 3) Сысоева, Е. В. Роль тьютора в образовательном пространстве высшей школы / Е. В. Сысоева // Наука и современность. – 2016. – № 44. – С. 36-39.
 - 4) Васева, Е. С. Менторинг в системе подготовки будущего специалиста ИТ-сферы / Е. С. Васева, Н. В. Бужинская // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2020. – № 3(39). – С. 127-131.
 - 5) Осипов, Н. П. Наставничество на предприятии / Н. П. Осипов, Е. О. Агафонов // Экономика и социум. – 2019. – № 4(59). – С. 846-850.
 - 6) Наставничество в ИТ: растём сами и помогаем расти другим // Хабр URL: https://habr.com/ru/companies/yandex_praktikum/articles/537838/ (дата обращения: 03.03.2025).
 - 7) Бельиш, К. В. Роль наставничества в развитии корпоративной культуры предприятия / К. В. Бельиш // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. – 2015. – № 32. – С. 161-167.