

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Новосибирской области
"Новосибирский электромеханический колледж"

Наставничество в системе среднего профессионального образования

Автор: Новикова Варвара Алексеевна,
преподаватель 1 категории

Наставничество в системе среднего профессионального образования

Введение

Наставничество — один из ключевых механизмов повышения качества подготовки специалистов в системе среднего профессионального образования (СПО). В условиях, когда рынок труда требует не просто теоретических знаний, а сформированных практических навыков и способности быстро адаптироваться к реальным производственным задачам, роль наставника становится особенно значимой. Для колледжей и техникумов наставничество — это инструмент, позволяющий сократить разрыв между учебной программой и требованиями работодателей, а также поддержать студента на всех этапах его профессионального становления.

Суть и цели наставничества в СПО

Наставничество в СПО — это целенаправленный процесс передачи профессионального опыта, формирования компетенций и ценностных ориентиров от более опытного специалиста (наставника) к менее опытному (наставляемому). В роли наставляемых могут выступать как студенты, так и молодые педагоги, а наставниками становятся опытные преподаватели, мастера производственного обучения или представители предприятий-партнёров.

Основные цели наставничества:

- **Профессиональная адаптация.** Помочь студенту быстрее освоиться в новой образовательной и будущей рабочей среде, понять специфику профессии и требования отрасли.
- **Формирование практических навыков.** Обеспечить освоение компетенций через реальные задачи, кейсы и производственные ситуации.
- **Мотивация и профориентация.** Сформировать устойчивый интерес к профессии, показать перспективы развития и возможные карьерные траектории.
- **Личностное развитие.** Развивать ответственность, самостоятельность, умение работать в команде и принимать решения.
- **Сокращение оттока студентов.** Поддержка на ранних этапах обучения снижает риск отчисления из-за трудностей адаптации или потери интереса к специальности.

Учитывая специфику СПО, где значительная часть обучения приходится на практику, наставничество здесь носит не столько академический, сколько прикладной характер: студент учится «делать», а не только «знать».

Модели наставничества в колледжах и техникумах

В системе СПО реализуются несколько моделей наставничества, которые могут использоваться как по отдельности, так и в комбинации:

1. **«Педагог — обучающийся».** Классический вариант, когда преподаватель или мастер производственного обучения сопровождает студента в освоении дисциплины или профессионального модуля, помогает выстроить индивидуальный

образовательный маршрут, консультирует по сложным темам и поддерживает в период практики.

2. **«Работодатель — обучающийся».** Наставник из числа сотрудников предприятия-партнёра помогает студенту освоить специфику работы на конкретном производстве, знакомит с внутренними стандартами, оборудованием и корпоративной культурой. Такая модель особенно эффективна на производственной практике и при дуальном обучении.

3. **«Обучающийся — обучающийся» (реер-наставничество).** Более опытные студенты (например, старшекурсники) помогают новичкам адаптироваться к учебному процессу, делятся лайфхаками по выполнению заданий и ориентируют в инфраструктуре колледжа. Это снижает тревожность первокурсников и формирует студенческое сообщество.

4. **«Педагог — педагог».** Опытные преподаватели поддерживают молодых специалистов: помогают освоить методики преподавания, адаптировать учебные материалы под специфику группы, выстроить систему оценивания и наладить коммуникацию со студентами и администрацией.

5. **Реверсивное наставничество.** В этой модели студент или молодой педагог может выступать наставником для более опытного коллеги по вопросам цифровых технологий, новых инструментов и трендов, актуальных для молодёжи. Например, студент, владеющий современными графическими редакторами или инструментами 3D-моделирования, помогает преподавателю освоить эти программы для использования в учебном процессе.

Каждая из моделей решает свой круг задач, и их сочетание позволяет выстроить комплексную систему поддержки как студентов, так и педагогов.

Практические формы и инструменты

На практике наставничество реализуется через разные форматы:

- **Индивидуальные консультации и сопровождение.** Наставник регулярно встречается с наставляемым, обсуждает прогресс, корректирует план развития и помогает решать возникающие проблемы.
- **Совместная проектная деятельность.** Студент и наставник работают над реальным или учебным проектом, где студент берёт на себя часть задач, а наставник обеспечивает методическую и экспертную поддержку.
- **Кейс-методы и разбор производственных ситуаций.** Наставник предлагает кейсы из реальной практики отрасли, вместе со студентом анализирует возможные решения и выбирает оптимальный вариант.
- **Наблюдение и обратная связь на практике.** Во время производственной практики наставник сопровождает студента, наблюдает за выполнением задач, даёт конструктивную обратную связь и помогает корректировать действия.
- **Цифровые инструменты сопровождения.** Электронные дневники, чек-листы, онлайн-платформы для обмена материалами и трекинга прогресса позволяют систематизировать работу наставника и сделать её более прозрачной.

Для эффективности важно фиксировать цели и этапы работы, регулярно оценивать промежуточные результаты и корректировать план при необходимости.

Особенности наставничества в технических и прикладных специальностях

Учитывая ваш интерес к информатике и техническим специальностям (в том числе автомеханика, электроснабжение), стоит отдельно выделить специфику наставничества именно в этих направлениях:

- **Опора на оборудование и реальные объекты.** В технических специальностях наставник должен не просто объяснять теорию, но и показывать работу на конкретных установках, стендах, программном обеспечении. Например, при обучении компьютерной графике наставник демонстрирует не только интерфейс редактора, но и типовые рабочие процессы, стандарты качества и требования к файлам.
- **Чёткие критерии результата.** Для технических задач важно заранее определить, что считается «правильным» результатом: точность чертежа, корректность алгоритма, соответствие нормативам электробезопасности и т. д. Это позволяет давать объективную обратную связь.
- **Безопасность как приоритет.** В ряде специальностей (электрика, автомеханика) ошибки могут нести риски для здоровья. Наставник должен строго контролировать соблюдение правил безопасности и формировать у студента привычку работать по регламенту.
- **Интеграция цифровых инструментов.** В современном производстве и образовании цифровые технологии — не дополнение, а основа. Наставник помогает студенту эффективно использовать ПО, системы автоматизированного проектирования (САПР), средства диагностики и другие цифровые инструменты.

Например, преподаватель информатики, работающий со студентами технических специальностей, может выстраивать наставничество так, чтобы показывать, как цифровые навыки напрямую связаны с будущей профессией: расчёты в электронных таблицах для автомехаников, моделирование электрических схем для специалистов по электроснабжению, работа с 3D-графикой для визуализации технических решений.

Критерии эффективного наставничества

Чтобы наставничество действительно работало, важны следующие условия:

- **Чёткое распределение ролей и ожиданий.** На старте наставник и наставляемый должны согласовать цели, формат взаимодействия, частоту встреч и критерии успеха.
- **Доверие и психологическая безопасность.** Студент должен чувствовать, что может задавать «глупые» вопросы, ошибаться и получать поддержку, а не осуждение.
- **Регулярная обратная связь.** Лучше давать короткие, но частые комментарии, чем один большой отзыв в конце. Обратная связь должна быть конкретной: что сделано хорошо, что можно улучшить и как именно.
- **Баланс самостоятельности и поддержки.** Наставник не должен делать работу за студента, но должен вовремя подсказывать, когда тот «зашёл в тупик».
- **Методическая подготовка наставника.** Даже опытный специалист не всегда умеет обучать других. Для наставников полезно проводить тренинги по педагогике, психологии общения и методам обратной связи.

Роль администрации и партнёров в развитии наставничества

Успешное внедрение системы наставничества невозможно без поддержки со стороны руководства колледжа и внешних партнёров:

- **Нормативно-методическая база.** Разработка положения о наставничестве, типовых форм документов (договоров, планов, отчётов) и критериев оценки эффективности.
- **Материально-техническая и цифровая инфраструктура.** Обеспечение доступа к оборудованию, ПО, платформам для совместной работы.
- **Мотивация наставников.** Это может быть материальное поощрение, дополнительные баллы для аттестации, публичное признание заслуг, включение в кадровый резерв.
- **Партнёрство с предприятиями.** Совместные программы наставничества, стажировки для преподавателей на предприятиях, участие работодателей в оценке студенческих проектов.

Примеры из практики

Пример 1. В колледже, готовящем специалистов по электроснабжению, внедрена модель «Работодатель — обучающийся»: на период производственной практики каждому студенту назначается наставник из числа инженеров сетевой компании. Наставник ставит студенту задачи по проверке оборудования, оформлению документации и анализу аварийных ситуаций, регулярно проводит короткие разборы и даёт обратную связь. В результате студенты быстрее адаптируются на рабочем месте, а предприятия получают «готовых» специалистов с минимальным сроком ввода в должность.

Пример 2. Преподаватель информатики в колледже для студентов автомеханического отделения организует проектную работу: студенты создают 3D-модели деталей и готовят презентации для потенциальных работодателей. Наставник помогает выбрать инструменты, выстроить процесс работы, оформить результаты и подготовиться к защите. В итоге студенты не только осваивают графические редакторы, но и учатся презентовать свои навыки — то есть формируют портфолио и навыки самопрезентации.

Вызовы и пути их преодоления

Среди типичных проблем можно выделить:

- **Дефицит времени у наставников.** Решение — чёткое планирование, использование цифровых инструментов для автоматизации рутинных задач, распределение нагрузки.
- **Недостаток педагогических компетенций у опытных специалистов.** Решение — обучение наставников основам педагогики и коммуникации, создание методических рекомендаций.
- **Формальный подход.** Иногда наставничество сводится к подписанию документов без реального сопровождения. Решение — внедрение системы мониторинга и оценки по реальным результатам (качество проектов, успеваемость, трудоустройство).

Заключение

Наставничество в системе СПО — это не просто дополнительная опция, а необходимый элемент качественной подготовки специалистов. Оно помогает студентам быстрее освоить профессию, почувствовать уверенность в своих силах и увидеть перспективы развития. Для преподавателей и мастеров наставничество — возможность совершенствовать педагогические навыки и выстраивать более глубокую связь с обучающимися. Для предприятий — способ формировать кадровый резерв и снижать издержки на адаптацию новых сотрудников.

Грамотно выстроенная система наставничества делает образование в колледже более практико-ориентированным, а выпускников — более конкурентоспособными на рынке труда. При этом успех зависит не от количества формальных документов, а от качества реального взаимодействия между наставником и наставляемым, от готовности обеих сторон вкладываться в этот процесс и видеть в нём ценность.