



# ФОРМИРОВАНИЕ НАСТАВНИЧЕСКИХ ПАР В СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННОГО СПЕЦИАЛИСТА

**Д.О. Золоторев,**

преподаватель ГБПОУ ИО ИТТриС, г. Иркутск

**А.А. Ивасенко,**

преподаватель ГБПОУ ИО ИТТриС, г. Иркутск

---

**В статье рассмотрены вопросы качества подготовки специалистов, отвечающих требованиям современного рынка труда. Уделено внимание понятию наставничества как способу повышения эффективности использования кадровых ресурсов предприятия.**

**Ключевые слова:** *наставничество, формы наставничества, подготовка кадров, корпоративное управление.*

---

**П**роблема профессионального становления личности приобретает всё большую значимость. Работа с молодыми специалистами сегодня является приоритетным направлением в деятельности любого образовательного учреждения. Наставничество — одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых специалистов, способствующая повышению их профессиональной компетентности и закреплению на рабочем месте. Задача наставника — помочь начинающему специалисту реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения<sup>1</sup>.

Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации. Она может быть достигнута посредством создания условий для формирования эффективной системы поддержки обучающихся техникума, поощрения их самоопределения и профессиональной

---

<sup>1</sup> Модели наставничества по подготовке специалистов железнодорожного транспорта в соответствии с потребностью рынка труда [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://nsportal.ru/npo-spo/transportnye-sredstva/library/2019/04/16/modeli-nastavnichestva-po-podgotovke-spetsialistov>, дата обращения 25.10.2020.

ориентации, а также оказания помощи педагогическим работникам ГБПОУ ИО ИТТриС (далее — Техникум) в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Основная задача применения системы наставничества — сформировать пары «наставник — наставляемый», либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по определённым критериям. У наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и возникнуть симпатия друг к другу, позволяющие им в будущем эффективно взаимодействовать.

Чтобы сформировать оптимальные наставнические пары или группы, необходимо провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате (например, каждый наставник 5–10 минут общается с каждым наставляемым, после чего следует серия выступлений наставников, завершающаяся последующим общением с наставляемыми). Затем следует получить обратную связь от всех участников общей встречи.

После встречи нужно закрепить результат, проанализировав обратную связь на предмет максимальных совпадений. Если по результатам анализа какой-то наставляемый остался без наставника, куратору

придётся организовать дополнительную встречу с ним, чтобы выяснить подробности и причины подобного несовпадения.

Результатом этих действий станут сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы<sup>2</sup>.

Наставничество, организованное в Техникуме, включает в себя следующие реализуемые наставнические пары:

- «обучающийся — обучающийся»;
- «педагог — педагог»;
- «работодатель — обучающийся»;
- «педагог — обучающийся (группа обучающихся)».

Остановимся более подробно на этих формах наставнических пар.

**Форма наставничества «Педагог — педагог».** Передача знаний на рабочем месте может применяться не только к вновь принятым в организацию работникам, молодым специалистам, но и к уже работающим в Техникуме сотрудникам. Сотрудник получает своевременную помощь на этапе адаптации в Техникуме, поддержку в профессиональном и карьерном развитии. Эта модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области

<sup>2</sup> Положение о наставничестве в ОАО «РЖД», утверждённое распоряжением ОАО «РЖД» от 28 апреля 2008 г. № 906р.



информационных и коммуникационных технологий, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в организации, наладить взаимопонимание и дружеские отношения между разными поколениями.

**Форма наставничества «Педагог — обучающийся (группа обучающихся)».** Такая практика наставничества осуществляется без отрыва от учёбы учащегося для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации; она связана с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций. Данная модель наставничества помогает талантливым и амбициозным обучающимся планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции.

Результатом такой формы наставничества будет являться передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы: поиск и развитие инициатив обучающихся, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия в творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Абилимпикс, Ворлдскиллс); практики наставничества обучающихся, победителей олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Ворлдскиллс.

**Форма наставничества «Обучающийся — обучающийся».** Это вид партнёрского наставничества, направленный на поддержку деятельности студенческого самоуправления, служит траекторией профессионально-личностного саморазвития обучающихся-наставников и их подопечных. Данная модель наставничества позволяет транслировать лучшие достижения; привлекать лучших обучающихся к учебно-тренинговой деятельности; способствовать коррекции и снятию эмоционального напряжения, эффективности профессионального развития обучающихся-наставников; формировать личностные качества, способствующие их успешному профессиональному становлению.

Данная модель наставничества позволяет осуществлять внедрение технологии «социального лифта», проводить профориентационные мероприятия, включать людей с инвалидностью в активную общественную жизнь; проводить научно-исследовательскую работу, конкурсы профессионального мастерства, способствовать развитию олимпийского и волонтерского движения.

**Форма наставничества «Работодатель — обучающийся»** — это временное прикрепление к опытному работнику организации-партнёра, предприятия реального сектора экономики или социальной сферы для включённого наблюдения за особенностями и приёмами

работы во время производственной практики, стажировки на основании договорных соглашений.

Результатом такой формы наставничества будет являться развитие профессиональной мотивации у подопечных к трудовой деятельности.

На сегодняшний день практически все крупные российские компании понимают значимость наставничества в формировании полноценного специалиста на рынке труда. Например, в компании ОАО «РЖД» система наставничества охватывает всех работников компании — от представителей рабочих профессий до руководителей. Наставничество в холдинге «РЖД» является ключевым элементом адаптации и распространяется как на новых работников, так и на тех, кто вступает в новую должность<sup>3</sup>.

Во многом от наставника зависит, насколько комфортно будет новому сотруднику и решит ли он остаться в компании. Поэтому в ключевых дирекциях холдинга работа с наставниками ведётся системно — специалисты, желающие стать наставниками или рекомендованные для этого в силу личностных качеств и профессионального уровня, проходят процедуру отбора с последующим обучением. В компании формирует-

ся резерв наставников, который постоянно пополняется подходящими специалистами. Для тех сотрудников холдинга, кто готов заняться наставнической деятельностью, в Корпоративном университете РЖД есть специальная образовательная программа «Наставничество — искусство обучения на рабочем месте».

Само по себе обучение в Корпоративном университете — это всегда хороший мотивационный фактор. Ещё один немаловажный момент — это программы признания и поощрения наставников, которые есть практически в каждом подразделении. В компании ОАО «РЖД» все наставники имеют особый статус в коллективе и находятся на особом счету у руководства. Работа наставника с одним-двумя стажёрами до полугода поощряется единовременным вознаграждением в размере 50% должностного оклада, дольше шести месяцев — вознаграждением в размере оклада. Но всё же главное, что получают наставники — это моральное удовлетворение от своей деятельности. Вырастить специалиста, видеть его результаты и достижения профессионалу всегда приятно<sup>4</sup>.

В заключении можно сказать, что наставничество — это достаточно

<sup>3</sup> Ивасенко А.А. Корпоративное управление как способ повышения эффективности производства // Транспортная инфраструктура сибирского региона. Сборник научных трудов. Типография ИрГУПС, 2014 год.

<sup>4</sup> Наставничество в РЖД является частью технологического процесса [Электронный ресурс] Режим доступа: [https://gudok.ru/content/social\\_policy/1418903/](https://gudok.ru/content/social_policy/1418903/), дата обращения 25.10.2020.



универсальный и эффективный способ обучения сотрудников на рабочем месте. Прежде всего, он предполагает индивидуальный подход, так что наставник учитывает особенности своего подопечного. Во-вторых, это гибкая система, что очень важно для современных условий. Сегодня производственные процессы и технологии постоянно меняются, усложняются, идёт модернизация производства, что требует от работника постоянного обучения, получения новых знаний и навыков, которые можно быстро освоить только на рабочем месте с помощью наставника.

## Литература

1. Модели наставничества по подготовке специалистов железнодорожного транспорта в соответствии с потребностью рынка труда [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://nsportal.ru/nprospo/transportnye-sredstva/library/2019/04/16/modeli-nastavnichestva-podgotovke-spetsialistov>, дата обращения 25.10.2020
2. Положение о наставничестве в ОАО «РЖД», утверждённое распоряжением ОАО «РЖД» от 28 апреля 2008 г. № 906р
3. *Ивасенко А.А.* Корпоративное управление как способ повышения эффективности производства // Транспортная инфраструктура сибирского региона. Сборник научных трудов. Типография ИрГУПС, 2014 год.
4. Наставничество в РЖД является частью технологического процесса [Электронный ресурс] Режим доступа: [https://gudok.ru/content/social\\_policy/1418903/](https://gudok.ru/content/social_policy/1418903/), дата обращения 25.10.2020.