

УДК 37

DOI 10.31483/r-557754

*Айчувакова Е.Р., Зайцева Г.В., Курылева Ю.Ю.*

**ОБОСНОВАНИЕ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В УСЛОВИЯХ  
ДУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ  
РАННЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ  
ПО СКВОЗНЫМ РАБОЧИМ ПРОФЕССИЯМ**

*Аннотация:* статья раскрывает современные формы организации образования, в том числе применение дуального образования для подготовки современных специалистов, востребованных в регионе. Авторами представлены этапы формирования наставнических групп, способы организации взаимодействия в группах, определены целевые группы для организации наставнической деятельности в целом.

*Ключевые слова:* профориентация, наставничество, дуальное образование, наставники, наставляемые, взаимодействие в наставничестве, востребованные специалисты, этапы взаимодействия, организация наставничества, формы взаимодействия.

Современные методы подготовки обучающихся предполагают подготовку самодостаточных граждан, способных к самореализации в общественном пространстве государства. Федеральным стандартом последнего поколения предусмотрено обучение и выпуск обучающихся, способных к самореализации, социально мобильных, легко адаптированных в современных условиях развития экономики области в том числе [2, с. 8].

Дуальное образование даёт возможность раннего самоопределения в профессиональной деятельности и связано с организацией дуального обучения в специализированных учебных заведениях, которые готовят выпускников рабочих профессий. Система современного образования диктует условия опережающей подготовки специалистов рабочих профессий. Список пространственных

характеристик инженерного образования всё время растет и изменяется. Концептуальные представления о пространстве также постоянно развиваются и преобразуются [5, с. 56]. А в связи с необходимостью подготовки работников для предприятий региона возникает необходимость формирования и передачи заказа образовательным организациям на конкретное количество специалистов, обладающих определенными навыками и компетенциями в рабочих специальностях.

Результат подготовки востребованных специалистов будет получен в том случае, если работодатели непосредственно участвуют в подготовке специалистов, составлении программы обучения специалистов рабочим профессиям. Обучающиеся обучаются в образовательном учреждении и одновременно проходят практику на предприятии без отрыва от учебы. Таким образом, формируется дуальная форма обучения, в условиях которой обучение теории изучаемой профессии проходит на базе образовательной организации, а практическое обучение на рабочем месте в реальных условиях деятельности.

В дуальном обучении будущих специалистов и успешных граждан выстраивается путь к успеху обучающихся под руководством наставников. На пути к успеху есть и взлеты, и падения, а значит, нужно научиться падать и вновь вставать, и вновь ставить цели, и продвигаться к победе. Желание победы, стремление к победе дают возможность достижения успеха, в том числе, через планирование деятельности: непрерывной, с постановкой долгосрочных целей, с делением их на краткосрочные задачи в наставнической деятельности образовательной организации [1, с. 138].

Наставничество может быть реализовано в различных формах, типах, моделях и техниках с разделением на некоторые этапы для осознания деятельности, планирования и продвижения взаимного сотрудничества.

На первом этапе «Сопровождение в профессию» наставник берёт на себя обязательства предоставления помощи обучающемуся, участвует в развитии профессиональных навыков во время обучения.

На этапе «Введение в профессию» с помощью целевой деятельности наставника у обучаемого-наставляемого формируются первичные знания и навыки, которые пока еще не актуальны, но приобретают ценность в дальнейшем, когда ситуация этого потребует.

Этап «Проба профессии» целиком находится в руках наставника, который демонстрирует свои профессиональные способности, увлекая обучаемых, формируя их интерес и мотивацию. Наставник на своем личном примере показывает определенные методики, навыки совершения профессиональных действий, способы формирования целей, постановки и решения поставленных задач, делая учебные ситуации понятнее.

Этап «Погружение в профессию» связан с тем, что уже подготовленный обучаемый погружается в среду изменений, действия внутри которой провоцируют ученика на расширение восприятия профессиональной деятельности изнутри, формирование его профессионального кругозора с изменением порядка ценностей и восприятия, формирование его практических навыков.

Формы организации наставничества можно классифицировать, модифицировав подход С.Г. Вершловского [4, с. 107]. по количеству участников в том числе, следующим образом:

- 1) индивидуальное (персональное): закрепление за наставником одного наставляемого;
- 2) групповое: сотрудничество наставника с группой наставляемых;
- 3) коллективно-индивидуальное: деятельность группы педагогов с наставляемым;
- 4) коллективно-групповое: осуществление наставничества педагогического коллектива или группы специалистов над группой обучающихся (реализация коллективного образовательного проекта или эксперимента в рамках подготовки наставляемых к различным командным соревнованиям, конкурсам и прочим видам деятельности).

В наставничестве формируются целевые группы, на которые ориентированы основные эффекты внедрения проекта:

– обучающиеся – построение собственной индивидуально-образовательной траектории профессионального движения; развитие ценностей профессионализма, профессионально-личностной самореализации, направленных на формирование профориентационных компетенций;

– родители – оказание профессиональной помощи в выборе будущей профессии ребенка, релевантной в Челябинской области;

– педагоги – совершенствование профессиональных компетенций педагогов основного и дополнительного образования по вопросам, обеспечивающим раннее профессиональное самоопределение по сквозным рабочим профессиям, релевантным в Челябинской области.

Наставничество в образовательной организации позволяет поддерживать у обучающегося живой интерес к учёбе, стимулировать желание непрерывно учиться у педагогов; учиться работать с огромным потоком информации в разных формах (он-лайн и офф-лайн) и многое другое [3, с. 34].

Организация деятельности в наставничестве выделяет некоторые формы взаимосвязи с наставником:

1) сотрудничество – общение, равенство во всём, взаимопонимание; принятие общих целей и путей, способов, средств их достижения; продуктивное взаимодействие в процессе продвижения в профессии и личностном развитии в условиях школьного профессионально образовательного пространства;

2) мастер-класс (современный толковой словарь русского языка) – краткосрочные курсы высшего мастерства в какой-либо области искусства, спорта и т. п., проводимые выдающимися специалистами в этой области;

3) форсайт (англ. Foresight – взгляд в будущее) – это интеллектуальная технология по созданию желаемого образа будущего и определению стратегий его достижения;

4) нетворкинг (англ. Networking, net – сеть и work – работа) – деятельность, направленная на формирование полезных, эффективных и деловых связей;

5) иитап (англ. Meetup – встреча «на ногах») – встреча специалистов единомышленников для обсуждения тех или иных вопросов, обмена опытом в неформальной обстановке;

6) воркшоп (буквально «workshop», переводится как «мастерская») – демонстрация рабочего процесса опытного мастера для широкой аудитории с целью поделиться практическими навыками в каком-либо ремесле;

7) хакатон (англ. Hack – хакер и marathon – марафон) – это площадка встречи разных специалистов из одного направления деятельности, где они могут познакомиться друг с другом, обменяться знаниями и идеями или придумать совместный проект, над которым будут работать в дальнейшем;

8) профессиональная проба – профессиональное испытание, моделирующее элементы конкретного вида профессиональной деятельности, имеющее вид завершенного технологического процесса (или его отдельного этапа) и способствующее сознательному, обоснованному выбору профессии;

9) экскурсии (от лат. excursio – прогулка, поездка) – коллективное или индивидуальное посещение музея, достопримечательного места, выставки, предприятия с образовательной, научной целью;

10) профориентационные игры – сфера активного обогащения личности, важнейший вид самостоятельной деятельности, средство развития индивидуальных качеств личности с помощью знаний, умений и навыков;

11) тренинг (англ. training от train «обучать, воспитывать») – метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков, а также социальных установок;

12) групповая дискуссия – совместное обсуждение и анализ проблемной ситуации, вопроса или задачи. Групповая дискуссия может быть структурированной (управляемой тренером с помощью поставленных вопросов или тем для

обсуждения) или неструктурированной (её течение зависит от участников группового обсуждения).

Вышепредставленные способы взаимодействия не являются исчерпывающими и могут быть расширены, исходя из опыта работы образовательной организации, её возможностей и наставничества. Наиболее ценным фактором здесь является наблюдение и критическое осмысливание процесса, выражаемое критической обратной связью с наставником, и понимается как информация, которая утверждает или спрашивает, есть ли необходимость изменить аспекты своей успеваемости и взаимодействия с наставником как для наставника, так и для наставляемого [6, с. 175].

Таким образом, создание модели наставничества, соответствующей целям, задачам, направлениям деятельности и возможностям образовательной организации, определяет способы взаимодействия в наставничестве и пути продвижения к цели наставляемых, достижению цели наставников, наставляемых и образовательной организации в целом.

### ***Список литературы***

1. Айчувакова Е.Р. Проектная деятельность школьников в условиях наставничества в технологическом образовании лица / Е.Р. Айчувакова, Г.В. Зайцева, Н.Л. Подобреева // Современное технологическое образование: сб. ст., доклад. и мат. XXVII Международ. науч.-практ. конф. (Москва, 22–23 ноября 2021 года). – М.: Ассоциация технических университетов, 2021. – С. 136–146. – EDN CFVLSP.

2. Болотова А.В. Дуальное обучение как один из прогрессивных методов обучения обучающихся системы СПО / А.В. Болотова, С.Н. Титов, Л.П. Дорохова // Педагогические технологии в системе образования: инновации и перспективы: сб. мат. Всероссийск. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 22 января 2021 года) / редкол.: О.Н. Широков [и др.]. – Чебоксары: Интерактив плюс, 2021. – С. 8–9. – EDN UTWWWP.

3. Гейнце Л.А. Наставничество как ресурс для профессионального развития педагогов в системе непрерывного образования / Л.А. Гейнце // Дельта науки. – 2021. – №1. – С. 34–36. – EDN KJFHNF.

4. Даутова О.Б. Педагогическое наследие профессора С.Г. Вершловского и его вклад в развитие андрагогики / О.Б. Даутова, Е.Ю. Игнатьева, Н.Н. Кузина // Человек и образование. – 2020. – №1 (62). – С. 104–109. – DOI 10.54884/S181570410020865-6. – EDN UYMXIJ (по количеству участников).

5. Кротенко Т.Ю. Трансформация традиционных институтов и сред обучения: STEM-образование и современный образовательный ландшафт / Т.Ю. Кротенко // Ярославский педагогический вестник. – 2022. – №2 (125). – С. 51–57. – DOI 10.20323/1813-145X-2022-2-125-51-57. – EDN AYXJUP.

6. Тишков Д.С. Изучение стратегии критической обратной связи с преподавателем и наставником в теории взаимодействия / Д.С. Тишков // Балтийский гуманитарный журнал. – 2020. – Т. 9. – №3 (32). – С. 175–177. – DOI 10.26140/bgz3-2020-0903-0042. – EDN NLLZXZ.

---

**Айчувакова Елена Рафаиловна** – заместитель директора по научно-методической работе МБОУ «Лицей №120 г. Челябинска», Россия, Челябинск.

**Зайцева Галина Владимировна** – учитель экономики МБОУ «Лицей №120 г. Челябинска», Россия, Челябинск.

**Курылева Юлия Юрьевна** – учитель русского языка и литературы МБОУ «Лицей №120 г. Челябинска», Россия, Челябинск.

---