

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Н.И. ГОЛУБОВСКАЯ

Учреждение образования «Республиканский институт профессионального образования»

Аннотация: в статье раскрываются особенности наставничества в Республике Беларусь. Отражены основные направления наставничества, формы наставничества и перспективы развития наставничества в Республике Беларусь.

Тема наставничества является одной из основных в современном обществе. Наставничество является кадровой технологией, которая позволяет осуществить непрерывное профессиональное развитие молодых специалистов.

Анализ современных исследований свидетельствует о росте интереса к наставничеству как научной проблеме, однако у авторов нет единого понимания этого социального явления. Очевидно одно, что в общем своем понятии наставничество – это отношения, в которых опытный человек помогает менее опытному усвоить определенные компетенции.

Наставничество в Беларуси развивается в соответствии с общемировыми тенденциями и имеет свои особенности, связанные с историческим контекстом, социально-экономической ситуацией и приоритетами государственной политики. В последние годы наблюдается повышенный интерес к наставничеству как эффективному инструменту развития человеческого капитала, повышения квалификации кадров, адаптации молодых специалистов.

В целях содействия подготовке кадров и адаптации в коллективе молодых граждан в Республике Беларусь реализуется система наставничества.

Наставничество – форма профессионального становления и воспитания молодых работников (специалистов) – наставляемых – под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе [4].

Наставник – высококвалифицированный сотрудник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми работниками (специалистами) – наставляемыми – по их адаптации к производственной деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом [4].

Молодой работник (специалист) – наставляемый – лицо, поступившее на работу и осуществляющее свою деятельность под наблюдением наставника в течение определенного срока, отведенного для оценки его способностей [4].

Наставником может быть человек, обладающий определенным набором качеств, знаний и опыта, достаточных для того, чтобы направлять, поддерживать и обучать менее опытного человека (наставляемого). Конкретные требования к наставнику могут варьироваться в зависимости от сферы деятельности, целей наставничества и особенностей учреждения образования, организации.

Основными направлениями развития наставничества в Беларуси являются: развитие института наставничества в целях укрепления межпоколенческих связей в трудовых коллективах (в целом на данный момент в республике выстроен алгоритм реализации института наставничества через систему социального партнерства) [2,3];

наставничество молодых педагогов – «педагог-педагог»: адаптация к профессии, повышение квалификации, обмен опытом с опытными коллегами;

наставничество обучающихся в учреждении образования – «педагог – обучающийся» – помощь в профессиональном самоопределении, развитие лидерских качеств, подготовка к трудоустройству;

наставничество обучающихся на предприятии – «обучающийся – наставник» – передача практического опыта и навыков от опытных работников предприятий обучающимся с целью подготовки их к будущей трудовой деятельности, формирования профессиональных компетенций и повышения заинтересованности в работе на данном предприятии;

наставничество молодых специалистов на предприятии – «наставник – молодой работник (специалист) на производстве» – это система мероприятий, направленных на эффективную адаптацию, развитие и удержание молодых специалистов, только что пришедших на предприятие. Она предполагает закрепление за каждым молодым специалистом опытного наставника, который оказывает поддержку, передает знания и навыки, помогает освоиться в корпоративной культуре и достичь высоких результатов в работе.

Основным документом Республики Беларусь, которым определен механизм реализации наставничества в форме «наставник – молодой работник (специалист) на производстве» является Типовое Положение о наставничестве [4]. Порядок и условия организации наставничества в учреждениях образования по направлениям «педагог – обучающийся», «педагог – педагог» регулируются локальными правовыми актами [1], т.е. обязательные законодательные предписания в отношении института наставничества в республике не приняты, вопросы наставничества решаются на уровне локального регулирования.

В Беларуси на практике применяются следующие формы наставничества:

индивидуальное – это форма наставничества, при которой один опытный и квалифицированный специалист (наставник) оказывает персонализированную поддержку, руководство и обучение одному менее опытному человеку (наставляемому) с целью содействия его профессиональному и личностному росту. Это взаимодействие строится на доверительных отношениях, взаимном уважении и ориентации на индивидуальные потребности и цели наставляемого;

групповое – это форма наставничества, при которой один или несколько опытных специалистов (наставников) работают с группой менее опытных людей (наставляемых) одновременно;

коллективно-индивидуальное – это гибкая и адаптивная форма наставничества, которая сочетает в себе элементы как индивидуального, так и группового наставничества. Оно предполагает, что наставник работает одновременно с группой наставляемых, но при этом оказывает персонализированную поддержку и руководство каждому члену группы в

соответствии с его индивидуальными потребностями и целями;

коллективно-групповое – это форма наставничества, при которой группа опытных специалистов (наставников) одновременно работает с несколькими группами менее опытных наставляемых. Это мультиплицирующий эффект, когда знания и опыт передаются одновременно большому количеству людей через организованное взаимодействие групп наставников и наставляемых.

Этапы наставничества:

1. Подготовительный этап: определение целей и задач программы наставничества; разработка положения о наставничестве; подбор и обучение наставников; определение критериев отбора наставляемых для участия в наставничестве; разработка программы наставничества.

2. Этап адаптации: знакомство молодого специалиста с коллективом; изучение должностных обязанностей; оказание психологической поддержки и помощь в преодолении трудностей.

3. Этап развития: разработка индивидуального плана развития наставляемого; участие наставляемого в обучающих программах и тренингах.

4. Этап завершения: оценка результатов наставнической деятельности; анализ достижений наставляемого; выявление проблем и разработка рекомендаций по дальнейшему развитию.

Методы наставничества: индивидуальные беседы и консультации; совместное выполнение задач и проектов; наставничество «в тени» (наставляемый наблюдает за работой наставника, перенимает его опыт и учится на его примере); организация тренингов, семинаров и мастер-классов; менторство.

Факторы успеха наставничества: поддержка руководства; тщательный отбор наставников; обучение наставников; мотивация наставляемых; гибкий подход к программе наставничества; регулярный мониторинг и оценка результатов.

Перспективы развития наставничества в Беларуси:

совершенствование нормативной правовой базы для учреждений образования;

создание системы повышения квалификации наставников;

разработка и распространение методических материалов по наставничеству;

разработка системы оценки эффективности наставничества;

укрепление партнерских связей между учреждениями образования и предприятиями.

В целом, наставничество в Беларуси имеет значительный потенциал для дальнейшего развития и является важным фактором повышения конкурентоспособности специалистов и устойчивого развития экономики страны.

Список использованных источников

1. Об основах государственной молодежной политики: Закон Респ. Беларусь, 7 дек. 2009г., № 65-З // Национальный правовой Интернет-портал Респ.

Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2009. – №300. – 2/1617.

2. О Национальной стратегии Республики Беларусь «Активное долголетие – 2030»: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 3 дек. 2020г., № 693 // Национальный правовой Интернет-портал Респ. Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2020. – 5/48560.

3. Стратегия развития государственной молодежной политики Республики Беларусь до 2030 года: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 19 июня 2021г., № 349 // Национальный правовой Интернет-портал Респ. Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2021. – 5/49172.

4. Типовое положение о наставничестве: постановление Президиума Совета Федерации профсоюзов Беларуси, 27 янв. 2011г. № 2 // Федерация профсоюзов Беларуси [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://fpb.1prof.by/katalog-dokumentov> .– Дата доступа: 18.05.2025.