

**ОПЫТ ВНЕДРЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА
В БАЙКАЛЬСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ УНИВЕРСИТЕТЕ
(НА ПРИМЕРЕ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ
«СИРИУС.ЛЕТО: НАЧНИ СВОЙ ПРОЕКТ»)**

В статье обосновывается целесообразность использования в учебном процессе форм обучения, устраняющих разрыв между цифровой средой и средой межличностного взаимодействия. Автором введено понятие «цифровые Маугли», определены условия, необходимые для эффективного внедрения наставничества в вузе, предложена система преимуществ применения наставничества в проектном обучении для всех участников образовательного процесса.

Ключевые слова: цифровая среда; наставничество; проектное обучение; командная работа; коммуникационные навыки; наставник.

О.Н. Saraeva

**THE EXPERIENCE IN THE MENTORING IMPLEMENTATION
AT THE BAIKAL STATE UNIVERSITY
(ON THE EXAMPLE OF THE FEDERAL PROGRAM
SIRIUS.LETO: START YOUR PROJECT)**

The article presents feasibility of using in the educational process the forms of education that eliminate the gap between the digital environment and personal interaction environment is substantiated. The author introduces the concept of «digital Mowgli», defines the necessary conditions for the effective mentoring implementation in a university, proposes an advantages system of mentoring in project training for all educational process participants.

Keywords: digital environment; mentoring; project-based learning; teamwork; communication skills; mentor.

Постановка проблемы

В настоящее время весь мир переживает сложный период. Пандемия оказывает огромное влияние на все сферы нашей жизни, в том числе на образование: школы, вузы и другие образовательные организации переходят на дистанционную форму обучения, широко при этом используя современные цифровые технологии. На первоначальном этапе участники образовательного процесса положительно восприняли новую форму обучения. Действительно, появилось много полезных, интересных обучающих программ в онлайн-формате, многие из них транслируются в записи и могут быть просмотрены в любое удобное время [1].

Вместе с тем, кроме очевидных преимуществ, дистанционное обучение имеет существенные недостатки. Получая доступ к современным образовательным ресурсам, школьники и студенты не развивают, а многие утрачивают навыки межличностного взаимодействия и тем более командной работы. Высока вероятность появления поколения «цифровых Маугли» – детей, воспитанных

в цифровой среде со слабыми навыками социального взаимодействия в обществе. В этих условиях использование успешных практик командной работы и развития softskills, обеспечивающих межличностное взаимодействие как по горизонтали (обучающийся – обучающийся), так и по вертикали (наставник – обучающийся), является особенно актуальным.

В связи с этим активно развиваются и поддерживаются на федеральном уровне такие формы командной работы, как проектная деятельность и наставничество, которым отведена ведущая роль в реализации национального проекта «Образование».

Наставничество как перспективная образовательная технология позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы.

Наставничество является одним из эффективных способов организации непрерывного образования (Life long learning), которое приобретает особую значимость в современной практике образования. Life long learning подразумевает возможность ранней профориентации, обучения и смены профиля образования, исходя из потребностей и возможностей личности [2]. Кроме того, важным аспектом организации процесса обучения является учет особенностей мотивации обучающихся [3]. В настоящее время все более популярными являются программы взаимодействия «детский сад – школа – образовательные организации среднего профессионального и высшего образования – предприятие» [4].

В самом общем виде наставничество можно определить как способ передачи знаний, навыков и установок от более опытного человека менее опытному. Упоминания о наставничестве в таких его проявлениях, как менторство, старчество, система взаимного обучения, добровольчество, волонтерство, тьюторство, коучинг, известны в истории развития различных культурных сообществ [5].

Феномен наставничества получил свое распространение в рамках групповой деятельности людей и формируется на протяжении жизни практически всех поколений человечества.

Вместе с тем круг обязанностей и прав наставника, его мотивация, требования к его компетенциям, необходимые для работы условия четко не определены в научных работах, что представляет собой основную проблему внедрения наставничества в деятельность высших учебных заведений.

Цель исследования

Целью исследования является определение необходимых условий для эффективного использования наставничества и достижения целей каждого участника образовательного процесса на основе опыта реализации федеральной программы «Сириус.Лето: начни свой проект» в Байкальском государственном университете.

Результаты исследования

Опыт советского периода нашей истории, современный отечественный и зарубежный опыт дают возможность говорить о наличии классификации компетенций наставников в соответствии с особенностями профессиональной де-

тельности, к которой они готовят своих учеников, и, как следствие, о различных требованиях к уровню образования. Деятельность наставника не ограничивается только подготовкой рабочих, техников и технологов, инженеров и т.д. Обучать возможно не только определенным действиям, операциям на рабочем месте, но и исследовательской и проектной деятельности [6].

Различные формы наставничества реализуются в рамках десяти комплексных федеральных проектов: «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Поддержка семей, имеющих детей», «Цифровая образовательная среда», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы», «Новые возможности для каждого», «Социальная активность», «Экспорт образования» и «Социальные лифты для каждого» [7].

В рамках федерального проекта «Успех каждого ребенка» и концепции «Умный отдых» образовательным центром «Сириус» при поддержке региональных центров (Образовательный центр «Персей» в Иркутской области) реализуется программа «Сириус.Лето: начни свой проект». Программа предполагает погружение школьников с помощью наставников из региональных вузов в проектную работу, связанную с актуальными, современными проблемами науки, технологии, бизнеса. Особенностью программы является привлечение в программу высокомотивированных и талантливых школьников. Указанная программа имеет статус особо значимого социального проекта и финансируется за счет федеральных средств.

Наряду с научными организациями, партнерами программы выступили региональные компании, предложив проектные задания, которые предполагают разработку научно-технологических, инженерных, исследовательских решений. В программе зарегистрировано 820 задач от предприятий-партнеров, 1 100 студентов-наставников, 3 700 школьников [8].

В Иркутской области в проект включились 282 школьника, 25 студентов-наставников, заявлено 6 проектных задач. Байкальский государственный университет и Иркутский национальный исследовательский технический университет в результате конкурсного отбора стали вузами-партнерами программы «Сириус.Лето» в Иркутской области.

В Байкальском государственном университете в течение учебного года студенты и школьники будут разрабатывать концепцию «Магазина будущего». Проектная задача, предоставленная ООО «Маяк» (ГК «Слата»), соответствует приоритетным направлениям стратегии научно-технологического развития, утвержденной указом Президента Российской Федерации от 1 декабря 2016 г. № 642 [9].

Проектное задание предполагает разработку концепции магазина будущего и создание технологических решений по ее реализации. ГК «Слата» с помощью программы может привлечь внимание талантливой молодежи к своей отрасли, сформировать кадровый резерв и решить значимую для компании задачу.

В результате конкурсного отбора участниками программы стали восемь студентов Байкальского государственного университета и восемь школьников, обучающихся в общеобразовательных учебных заведениях Иркутской области.

В рамках программы «Сириус.Лето: начни свой проект» предусмотрена форма наставничества «студент – школьник» (табл.).

Структура взаимодействия «наставник – наставляемый»
в Байкальском государственном университете

Отбор наставников	Обучение наставников координатором программы	Мотивация наставников	Процедура завершения взаимодействия
<p>Конкурсный отбор в ОЦ «Сириус» на программу «Сириус.Лето: начни свой проект».</p> <p>Конкурсный отбор в ГК «Слата» для участия в проекте «Магазин будущего».</p> <p>Личная беседа координатора программы от вуза с будущими наставниками на предмет коммуникационных навыков и возможностей оказать реальную помощь наставляемым (временной ресурс, внутренняя мотивация)</p>	<p>Выполняет роль старшего наставника (ментора).</p> <p>Оказывает содействие в формировании пар «наставник – наставляемый».</p> <p>Проводит регулярные встречи, тренирует в формате ролевого взаимодействия</p>	<p>Лидерский статус.</p> <p>Трудоустройство в БГУ на время работы в программе.</p> <p>Благодарственные письма.</p> <p>Причастность к обществу.</p> <p>Возможность представления результатов работы в рамках других федеральных конкурсов (например, «Большие вызовы»)</p>	<p>Защита проекта перед предприятием-партнером, вузом-партнером и региональным центром «Сириуса».</p> <p>Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования</p>

Менеджмент Байкальского государственного университета активно поддерживает перспективные научно-исследовательские проекты и создает максимально комфортные условия для их реализации [10]. На базе университета создана Лаборатория бизнес-технологий будущего, оснащенная современным оборудованием, для обеспечения рабочего места каждому студенту. Помещение лаборатории позволяет проводить встречи, онлайн-трансляции со всеми заинтересованными лицами. Кроме того, все студенты, участвующие в программе, трудоустроены в университет на время работы над проектом. Созданные университетом условия позволяют полностью повторить модель предприятия. Кроме функции наставника каждый студент выполняет административную роль, например является руководителем службы маркетинга, специалистом по управлению персоналом, представителем пресс-службы и т.п. Каждому студенту определена индивидуальная зона ответственности.

Итак, в процессе работы над проектом «Магазин будущего» формируется полноценный коллектив из студентов и школьников, которые получают навыки делового общения.

В процессе работы над проектной задачей предусмотрены встречи с сотрудниками предприятия-партнера ГК «Слата» для обсуждения содержания задания, утверждения плана работы, регулярного взаимодействия и текущего контроля. Кроме того, представители предприятия передают опыт и знания, технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу студентов и школьников. Подобное взаимодействие является формой

наставничества «работодатель – группа (студенты / школьники)», в результате применения которой компания-партнер осуществляет поиск молодых кадров, обновляет стратегии мышления и оказывает помощь образовательной организации. Наставляемые имеют возможность познакомиться с работой конкретного предприятия и погрузиться в нее, сформировать основные навыки решения реальной практической задачи.

В БГУ реализуется уникальная практика, когда студент в рамках решения одной проектной задачи является наставником и наставляемым, что позволяет ему получить синергетический эффект в развитии своих профессиональных компетенций и личностных качеств.

Для достижения результата наставничества в полном объеме в рамках конкретного проекта требуется соблюдение определенных условий:

1. Поддержка наставничества внутри образовательной организации позволяет сформировать мотивированную команду во главе с куратором программы, обеспечить необходимую материально-техническую базу, информационное и иное ресурсное сопровождение.

2. Создание базы работодателей, готовых предоставлять свои проектные задачи и принимать участие в организации работы над ней совместно со студентами и школьниками.

3. Мониторинг запросов (ожиданий от участия в программе) наставников и наставляемых, что позволит определить готовых к работе наставников, подходящих для конкретных программ и запросов наставляемых конкретной образовательной организации.

4. Формирование пар из наставника и наставляемого, соответствующих запросам друг друга. Кроме того, в паре должен сложиться взаимный интерес и симпатия, поскольку наставничество основано на доверительных, позитивных и уважительных отношениях.

5. Фиксация результатов с учетом индивидуальной, парной и групповой эффективности в целом, а также проведение открытых публичных мероприятий для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.

Таким образом, целью внедрения наставничества в университете является выстраивание взаимовыгодного сотрудничества пяти субъектов, в результате которого извлекаются следующие выгоды:

– школьник получает представление о следующей ступени образования, улучшает образовательные результаты, делает осознанный выбор будущей профессии, развивает коммуникационные навыки, получает стимул к саморазвитию и самореализации;

– студент в роли наставника получает опыт взаимодействия по модели «руководитель – подчиненный» или «коллега – коллега», учится целеполаганию, выстраиванию коммуникаций, а также умению брать ответственность за принимаемые решения, что также мотивирует к развитию собственных талантов и навыков;

– работодатель формирует кадровый резерв, способствует повышению соответствия знаний выпускников требованиям предприятия, решает важные задачи и популяризирует свой бизнес;

– образовательная организация развивает практико-ориентированное обучение, целеполагающее наставничество, внедряет проектную деятельность, совместно со студентами, школьниками и предприятиями принимает участие в создании продукта, предоставляя площадку для его разработки; увеличивает количество обучающихся, способных строить индивидуальные образовательные/карьерные траектории и развивать коммуникационные навыки;

– регион улучшает экономический и кадровый потенциал с помощью устойчивого сообщества предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, имеет рост числа образовательных и стартап-проектов.

Выводы

В заключение следует отметить, что институт наставничества играет важную роль в получении и развитии практико-ориентированных компетенций и требует популяризации и повышения статуса наставника в современном обществе. Участие в федеральной программе «Сириус.Лето: начни свой проект» является хорошим стартом для продолжения использования наставничества в дальнейшей работе. Для высшего образования необходимо внедрять систему наставничества, которая предполагает «цепь» взаимодействия: «школьник (наставляемый) – студент (наставник и наставляемый) – работодатель (наставник) – куратор от образовательной организации». Наставничество устраняет разрывы между теоретическими знаниями и реально необходимыми практическими навыками, обеспечивает баланс между цифровой средой обучения и реальными навыками командной работы и человеческого общения, что повышает качество образования, делая его востребованным и актуальным.

Список использованной литературы

1. Хлебович Д.И. Трансформация каналов коммуникации университета на евразийском пространстве: массовость или уникальность / Д.И. Хлебович // Евразийский интеграционный проект: цивилизационная идентичность и глобальное позиционирование : материалы Междунар. Байкал. форума, г. Иркутск, 20–21 сент. 2018 г. / под науч. ред. Е.Р. Метелевой. – Иркутск, 2018. – С. 74–81.

2. Ржепка Э.А. Непрерывное образование в сфере гостеприимства / Э.А. Ржепка, Н.В. Рубцова // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2020. – Т. 9, № 2 (31). – С. 211–214.

3. Баева О.Н. Поколение Y: мотивация в работе и обучении / О.Н. Баева, С.В. Пинайкина // Управление корпоративной культурой. – 2016. – № 2. – С. 134–139.

4. Мозулев С.Н. Взаимодействие образовательных организаций всех уровней как условие непрерывного формирования предпринимательских навыков / С.Н. Мозулев // Развитие молодежного предпринимательства в Байкальском регионе : сб. науч. тр. по материалам междунар. науч.-практ. конф., Иркутск, 18 нояб. 2018 г. – Иркутск, 2019. – С. 145–149.

5. Долгушева А.Н. Наставничество как педагогический феномен: история и современность / А.Н. Долгушева, В.М. Кадневский, Е.И. Сергиенко // Вестник Омского университета. – 2013. – № 4. – С. 264–268.

6. Есенина Е.Ю. Наставничество на производстве: «забытое старое» и «желаемое новое» / Е.Ю. Есенина // Профессиональное образование и рынок труда. – 2015. – № 7. – С. 2–5.

7. Национальный проект «Образование». – URL: <https://edu.gov.ru/national-project> (дата обращения: 25.10.2020).

8. Сириус.Лето: начни свой проект // Образовательный центр Сириус : сайт. – URL: <https://sochisirius.ru/obuchenie/distant/smena669/3241> (дата обращения: 25.10.2020).

9. О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации : указ Президента РФ от 1 дек. 2016 г. № 642. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_207967.

10. Чупров С.В. Стратегические приоритеты развития научно-исследовательской деятельности вуза / С.В. Чупров, Л.В. Санина // Активизация интеллектуального и ресурсного потенциала регионов: новые вызовы для менеджмента компаний : материалы 2-й Всерос. конф., Иркутск, 19–20 мая 2016 г. В 2 ч. Ч. 1. – Иркутск, 2016. – С. 247–255.

Информация об авторе

Сараева Оксана Николаевна – кандидат экономических наук, доцент, кафедра менеджмента, маркетинга и сервиса, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация, e-mail: narhoz-irk@yandex.ru.

Author

Sarayeva, Oksana N. – Ph.D. in Economics, Ass. Professor, Department of Management, Marketing and Service, Baikal State University, Irkutsk, the Russian Federation, e-mail: narhoz-irk@yandex.ru.