

© 2012 г. *В.С. Бутенко, О.С. Бутенко*
УДК 159

**НАСТАВНИЧЕСТВО
КАК ФОРМА НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ**

Современная социально-экономическая ситуация в России обуславливает необходимость массовой переподготовки большинства специалистов в связи с происходящими в стране реформами. Как следствие, ожидается рост потребности в неформальном образовании, включая различные формы образования по месту работы. Можно выделить основные формы образования взрослых:

- формальное образование (общее среднее, среднее профессиональное, высшее, послевузовское профессиональное образование, повышение квалификации и переподготовки специалистов и руководителей с высшим и средним профессиональным образованием в институтах, на факультетах и курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки);
- неформальное образование – профессионально направленное и/или общекультурное обучение на платных курсах, в центрах непрерывного образования взрослых, на рабочем месте без аттестации и выдачи государственного сертификата (диплома);
- информальное образование – нецеленаправленное (неосознаваемое) обучение в процессе любого информационного или коммуникативного действия.

Одной из самых эффективных систем передачи профессиональных знаний является наставничество (от лат. *mentor* – воспитатель, руководитель), основанное на механизме опеки и контроле старших и опытных за младшими и менее опытными членами коллектива [1].

Молодость – пора активного приложения знаний, осмысления окружающей действительности. Все без исключения проходят через ступени выбора профессии, раздумий при определении жизненной цели. Но процесс самоопре-

деления крайне сложен и противоречив. Вот почему в самом начале, когда молодой человек делает первые самостоятельные шаги на трудовом поприще, нужна рука мудрого наставника. Присутствие рядом нравственно зрелого, опытного старшего товарища превращает поиск молодого человека в целенаправленный, осмысленный процесс самоутверждения. Первым профессиональным наставником (ментором), давшим имя всем будущим поколениям наставников, был древнегреческий герой Ментор, друг Одиссея, которому тот поручил воспитание своего сына Телемаха на время путешествия в Троию. Сопоразно этому в Древней Греции и Древнем Риме наставничество отождествлялось с воспитанием подрастающего поколения (одним из самых известных менторов стал Аристотель, воспитавший Александра Македонского).

Идея наставничества как способа обучения взрослых людей впервые нашла свое отражение в Христианстве. Подобно тому как Христос *наставлял* своих Апостолов и других верующих относительно того, как следует вести земную жизнь, чтобы попасть в Царство Божие, аналогичную функцию духовного наставника взяли на себя церковные священники по отношению к своим прихожанам [2]. Параллельно с этим, по мере развития производства, института средневековых цехов и корпораций, наставничество начало применяться при организации труда. Профессиональные умения передавались от мастера к его подчас многочисленным подмастерьям и ученикам. Сегодня в начале профессионального пути молодые люди вынуждены адаптироваться к совершенно новым условиям. На работе они приобщаются к традициям трудового коллектива, живут его интересами, осознают общественную значимость своей трудовой деятельности, у них формируется устойчивая профессиональная направленность личности. От того, какие знания, умения и навыки получит молодой человек, впервые пришедший на работу, какое у него выработается отношение к труду, зависит не только качество его работы, но и его дальнейшая жизнь. Процесс профессиональной адаптации имеет две взаимосвязанные и взаимообусловленные стороны: профессиональную и социально-психологическую.

Профессиональная адаптация связана с успешным овладением работниками своей специальностью, а социально-психологическая – с благополучным вхождением в коллектив, усвоением и принятием поведенческих норм данного коллектива. Новички, естественно, встречаются с неизбежными трудностями, вызванными работой в новых и непривычных для них условиях. Если

задача овладения профессиональными знаниями и навыками решается достаточно успешно уже в течение первых месяцев обучения, то решение задач, связанных с социально-психологической адаптацией, требует длительного времени (нередко нескольких лет). Практика показывает, что самый ответственный период в решении судьбы молодого человека – правильный выбор наставника. Именно от этого может зависеть судьба юноши и девушки в трудовом коллективе. Важно обеспечить психологическую совместимость наставника с подшефным, которая зависит от особенностей его восприятия, внимания, мышления, эмоционально-волевой сферы.

Основным фактором воздействия на молодого человека является авторитет наставника, который зависит не только от его убежденности, знаний, умений, навыков, профессионального мастерства, любви к молодежи, но и от силы личного примера. Наставник должен сочетать требовательность и чуткость. Одинаковый вред делу обучения и воспитания приносят как грубость, «закручивание гаек», так и мягкотелость, панибратство с элементами заискивания. Воспитание молодого специалиста – процесс сложный, длительный и кропотливый. Нельзя не учитывать особые черты молодежи: с одной стороны, влечение к новому, нетерпимость к недостаткам, стремление к активной деятельности, желание проявить себя, не отстать от старших; с другой стороны – отсутствие профессионального опыта, навыков трудовой дисциплины, ясного представления о своей специальности.

Важным требованием к личности наставника является уважение им чести и достоинства воспитуемого. Необходим тонкий педагогический такт наставника. Любой намек на незрелость и недоверие воспринимаются очень остро и болезненно. В этом кроется одна из причин того, что часть молодежи отрицательно относится к наставничеству, воспринимая наставника как своего рода «няньку», нежелательного опекуна. Одновременно наставник должен быть и чутким психологом, «открывающим» в самом скромном работнике внутренние силы и способности, о которых он, может быть, и сам не подозревает, предостерегающим от ошибок, поддерживающим в минуту сомнений и неудач.

Социологи и психологи обращают существенное внимание на общительность, как на важную черту характера воспитателя. Общительный человек располагает к себе, ему быстрее начинают верить, его доводы выглядят весомее, в нем видят друга, а, следовательно, считают, что его слова и действия

не влекут за собой нежелательных последствий. Действия наставника будут в полной мере успешными только тогда, если они не будут вызывать у молодого человека отрицательных эмоций. Даже самые правильные советы, не учитывающие чувства человека, ведут к раздражению, неприязни, к сопротивлению их проведения в жизнь. Особенно это наблюдается тогда, когда наставник допускает бестактность, эмоциональную несдержанность во взаимодействиях с молодым человеком.

Наставнику нужно знать взгляды, убеждения, стремления, увлечения, интересы, склонности, темперамент, характер и другие психологические особенности своего «подшефного». К.Д. Ушинский писал: «Воспитатель должен стремиться узнать человека, каков он есть в действительности, со всеми его слабостями; и во всем его величии, со всеми его будничными, мелкими нуждами и со всеми его великими духовными требованиями. Воспитатель должен знать человека в семействе, в обществе, среди народа, среди человечества и наедине со своей совестью...» [3, с. 35].

Трудно переоценить значение первой беседы наставника со своим подшефным. К такой беседе следует особенно тщательно подготовиться. Дальнейшее изучение молодого человека происходит уже в ходе совместной с ним профессиональной деятельности. А.С. Макаренко правильно указывал, что «знание воспитанника должно прийти к воспитателю не в процессе безразличного его изучения, а только в процессе совместной с ним работы и самой активной помощи ему» [4, с. 92].

Для успешного обучения и воспитания необходимо действовать на всего человека, на его сознание, чувства, волю, характер, отношение к другим людям, вещам и явлениям, его устремления, мечты, жизненные идеалы. Наиболее распространены следующие методы управления личностным поведением: убеждение, внушение, личный пример, метод ориентирующих условий и другие. Метод убеждения апеллирует к сознанию, разуму, рассудительности, установкам и ценностям людей. Молодой человек должен хорошо знать жизнь своего коллектива. Отсюда и вытекает значение своевременного и полного информирования его о переменах в жизни трудового коллектива.

Распространенным является метод личного примера. Наставник демонстрирует сам образец требуемого поведения или указывает на лицо, чье поведение может считаться образцовым. Рассматриваемый метод рассчитан на

эффект подражания. Молодой человек может подражать своему наставнику в манерах поведения, в отношении к труду, учебе, людям, в стремлении к познанию нового, даже в одежде, мимике, жестах, речи. Метод ориентирующих условий – это создание обстановки (ситуации), ориентирующей личность в нужном направлении. Ускорению процесса адаптации молодого человека к новым, для него условиям способствует вовлечение его в трудовой коллектив. Задача наставника состоит в том, чтобы помочь своему подопечному разработать конкретный личный комплексный план повышения его общеобразовательного и культурного уровня, овладения профессиональным мастерством.

Воспитательная деятельность требует больших душевных сил и времени. Поэтому крайне важно не допускать перегрузку наставников, создавать им необходимые условия для успешного сочетания их профессиональной деятельности с воспитанием молодежи. В процессе адаптации молодых специалистов можно выделить следующие периоды в управлении процессом формирования личности молодого работника: вводный, основной и заключительный.

Вводный период предполагает адаптацию молодого человека к месту работы, его коллективу, традициям. На протяжении этого периода молодые люди в самом общем виде знакомятся с местом работы, избранной профессией, содержанием программы обучения, организацией рабочего места, правилами внутреннего распорядка и техники безопасности. В свою очередь наставник изучает социальные характеристики подопечного, уровень его трудового и нравственного воспитания, стремится определить мотивацию интересов, познакомить молодого человека с условиями работы по избранной профессии. Во вводный период большое значение имеют моменты встречи молодого человека на работе, знакомства с будущей профессией, традициями коллектива. Исследования Ж.Т. Тощенко и А.А. Сидорова показали, что текучесть среди тех, кто сразу выразил неудовлетворенность своей будущей профессией, коллективом, в десятки раз превышала этот показатель среди удовлетворенных своими первыми шагами в профессии. В итоге вводного периода каждый молодой человек должен иметь четкое представление о том, где он будет работать, что будет выполнять в процессе обучения и в каких условиях будет протекать данный процесс.

Основной период – это период овладения профессией, становления профессионально-значимых компетенций. На данном этапе стоит задача сформировать у молодого человека профессиональные качества, воспитать у него

творческое отношение к выполнению заданий по службе, развить чувство ответственности за честь трудового коллектива, сохранение и умножение традиций коллектива. В этот период молодой человек не только субъект обучения и воспитания – он все активнее выступает в роли носителя и распространителя традиций трудового коллектива. На протяжении этого периода наставник обучает молодого человека азам профессии: организации рабочего места, соблюдению трудовой дисциплины. Несомненно, что в центре внимания наставника на этом этапе стоит развитие у молодых людей профессиональных интересов. В основной период наставник строго следует принципу чередования теоретического обучения с практическим. В результате этого обучающийся имеет возможность тут же применить свои теоретические знания на практике. В ходе выполнения работы учеником наставник устанавливает, насколько тот понимает задачу, оказывает помощь в ее решении, своевременно предупреждает появление ошибок.

На данном этапе большое значение имеет закрепление ранее усвоенных знаний и навыков. Поэтому подбираются такие работы, которые одновременно содержат выполнение как новых, так и ранее изученных методов работы. Во время периода овладения профессией все большее значение приобретают контроль и оценка качества работы, выполняемой обучающимся. Больше внимания уделяется организации труда. Основными задачами подготовки молодого специалиста на данном этапе являются:

- привитие устойчивого интереса к избранной профессии и специальности;
- обеспечение выполнения количественных и качественных показателей учебно-производственной деятельности в соответствии с требованиями учебных программ;
- воспитание творческого отношения к труду,
- формирование нравственных качеств молодых специалистов через развитие их трудовой активности.

Заключительный период является завершающим этапом в обучении и воспитании молодого специалиста. Завершение процесса обучения еще не означает, что молодой рабочий овладел всеми необходимыми навыками. На заключительном этапе ключевой задачей для молодого специалиста должно стать участие в постоянном повышении качества выполняемой работы, осознание растущей ответственности за порученное дело.

Профессиональная адаптация выражается не только в уровне овладения определенной суммой навыков и умений, но и в устойчивом положительном отношении молодого специалиста к своей специальности, чему, прежде всего, способствует раскрытие творческих возможностей профессии. Интерес к перспективам профессионального роста, продвижения — один из самых побудительных интересов молодежи, являющийся условием развития творческой инициативы молодого специалиста, удовлетворения его профессиональных потребностей. Этот фактор имеет большое социально-психологическое значение для молодых людей, причем главенствующим для них становится повышение содержательности труда, его квалификации. Наставники, способствующие быстрейшему овладению профессиональными навыками и последующему повышению квалификации своих учеников, создают реальные предпосылки повышения квалификации их труда [5].

Система наставничества активно развивалась в советские годы (20-30-е годы) и достигла пика своего развития в 70-х годах 20 века. В этот период учеными были сделаны обобщения труда наставников на производстве, созданы методические рекомендации по созданию и развитию общесоюзного наставнического движения, многие педагоги даже видели в наставничестве новую подотрасль педагогики – «рабочую педагогику». Однако, история распорядилась иначе. С началом перестройки в новых экономических условиях система наставничества начала приходить в упадок. Окончательное ее разрушение совпало с развалом советской экономики, упадком промышленных предприятий и системным социально-экономическим кризисом 90-х годов. Понимание о необходимости развития системы наставничества, позволяющей создать систему передачи уникальных профессиональных знаний от старшего поколения младшему пришло сравнительно недавно (5-6 лет назад). К сожалению, в настоящее время отсутствуют научные работы посвященные институту наставничества на предприятиях и организациях всех форм собственности, поэтому тем, кто внедряет у себя систему наставничества приходится снова идти методом проб и ошибок, несмотря на то, что научно-практические разработки, сделанные в СССР, заслуживают самого серьезного рассмотрения.

ЛИТЕРАТУРА

1. «Наставничество 101» Джон Максвелл. Попурри, 2009.
2. *Ланко О.Ю.* Художественное воплощение наставничества в русской прозе 1920-1930-х годов»: Автореф. Дис. ... канд. филол. наук. Москва, 2009.
3. *Ушинский К.Д.* Человек как предмет воспитания. Собр. соч., т. 8.
4. *Макаренко А.С.* Соч., т. 5, изд-во АПН РСФСР. 1951.
5. *Банько Н.А., Карташов Б.А., Яшин Н.С.* Управление персоналом. Часть I, Часть II: Учеб. пособие ВолгГТУ, Волгоград, 2006.

LITERATURE

1. "Mentoring 101" by John Maxwell. Potpourri, 2009.
2. *Lapko O.* Artistic expression of mentoring in Russian prose 1920-1930-s': Author. Dis. ... Candidate. Philology. Science. Moscow, 2009.
3. *Ushinsky K.D.* Man as an object of education. Collected. cit., v. 8.
4. *Makarenko A.S.* Cit., V. 5, publ RSFSR. 1951.
5. *Banko N.A., Kartashov B.A., Yashin N.S.* Personnel management. Part I, Part II: Textbook. allowance VolgGTU, Volgograd, 2006.

***Южный федеральный
университет***

21 августа 2012 г.