

Академический вестник АППО.
О наставничестве и наставниках.

Кондратьева М. В., Демянчик С. П.

Нельзя сказать, что наставничество абсолютно неизвестное в педагогике явление. Если обратиться к истории педагогики в Советском Союзе и России, то можно отметить несколько этапов развития практики наставничества. Так, впервые о наставничестве упоминается в документах 20-30-х годов XX столетия [1]. Основная цель наставничества – воспитание сознательной дисциплины и коммунистического отношения к труду и учебе. Со второй половины XX века наставничество получило широкое распространение в системе профессионально-технического образования, где наряду с воспитанием реализуются цели, направленные на совершенствование профессионального мастерства. В 1959 году на экраны кинотеатров выходит замечательный фильм режиссера Ю. Чулюкина «Неподдающиеся». Производственные показатели молодежной бригады вечно страдают из-за двух «несознательных» друзей, и бригада принимает решение взять друзей на поруки. В качестве человека, который займется перевоспитанием приятелей, назначили смешную, искреннюю и очень ответственную девушку. Не сразу, но ей удалось расположить «неподдающихся» к себе, самой увидеть, в чем личностная ценность друзей-болтунов. И доказать бригаде, что казалось бы никчемные безответственные работники могут быть рационализаторами, способными придумать так усовершенствовать станок, что существенно ускорится выполнение плана по выпуску деталей. Нет в фильме слов о наставничестве, но цели, «выросшие» перед героиней фильма по перевоспитанию отстающих работников никоим образом не противоречат целям наставничества: воспитание производственной дисциплины, развитие равнодушного отношения к производству, пробуждение творческого, обдуманного инженерного отношения к работе. И сама героиня фильма, поручившись за откровенных

разгильдяев, занимается с ними, отдавая все свое время, меняя свои планы, искренне и безвозмездно.

А уже в 1967 году появилось, впервые в Советском Союзе, разработанное положение о наставниках в объединении «Электросила» [2]. На роль наставника назначались наиболее подготовленные специалисты с необходимыми личностными качествами. Особенно подчеркивалось – добровольное участие наставника. В качестве меры эффективности наставника использовалась динамика показателей труда нового сотрудника. И уже 70-80-е годы наставничество получило массовое распространение, как составная часть системы профессионально-технического и производственного обучения. Стоит обратить внимание на организацию наставничества, как кураторства в производственной деятельности, совмещающая цели повышения профессионального мастерства обучающихся и воспитания их в нравственном, идейном и трудовом аспектах. Таким образом, помимо передачи профессиональных навыков и умений, наставник исподволь формирует у наставляемого уважительное отношение к труду, гордость за родное предприятие и желание качественно и многие годы трудиться в стенах предприятия. В 60-80-е годы наставниками выступали квалифицированные кадры ИТР и рабочие, имеющие высокую профессиональную подготовку. Тогда же, с целью более лучшей адаптации молодого специалиста на производстве, в научном или в педагогическом коллективе, «для совершенствования практических навыков выпускников высших учебных заведений проходят стажировку по специальности под руководством администрации соответствующих предприятий, учреждений и организаций и под контролем ВУЗа» было принято Положение о стажировке молодых специалистов, окончивших ВУЗы от 25 июня 1973 года Министерством высшего и среднего специального образования [3]. Требования к стажировке и её программа изложены в Инструктивных письмах Министерства просвещения СССР от 27 марта 1974 года. Стажировка проходила по индивидуальным планам, включающих

следующие направления педагогической деятельности: учебная деятельность, внеурочная работа, работа с родителями и т.д. [4]. В качестве иллюстрации вспоминается фильм «Это мы не проходили» (1975 г.) режиссера Ильи Фрэза. Фильм о студентах педагогического вуза, которые отправляются на педагогическую практику в другой город. Непросто начинать преподавание не в стенах родного института, возникает чувство растерянности и неуверенности и при общении с учениками и при общении с родителями учеников. В этой непростой ситуации на помощь молодым педагогам очень тактично, мягко приходят педагоги местной школы. Не у всех практикантов сразу возникают доверительные отношения с представителями учительского коллектива школы. Но постепенно стены недоверия разрушаются, возникает взаимная симпатия и заинтересованность друг другом. Финальная сцена – сцена прощания практикантов со школой. Практика окончена, настало время возвращаться домой. Очень трогательные кадры. Расстаются добрые друзья, которых объединило общее дело – преподавание в школе – учительство. Любое общение ученик-учитель, практикант – опытный работник, наставник – наставляемый процесс двусторонний. Конечно, малоквалифицированный кадр многому учится у опытного работника, но ведь и возрастной человек может многому научиться у представителя молодежи. И общение это полезно обоим и важно для обоих.

В настоящее время к наставничеству вновь обращено пристальное внимание педагогического сообщества, поскольку с 2018 года, с момента утверждения национального проекта «Образование», именно наставничество играет одну из ведущих ролей в реализации национального проекта. Руководители национального ресурсного центра «Ментори» Ирина Пронькина и Ирина Кондратьева на одном из вебинаров пояснили, в чем необходимость внедрения системы наставничества. Обоснование их точки зрения – это, прежде всего, на социальные характеристики: мир - SPOD и мир-VUCA. По мнению экспертов, долгое время мы жили в мире SPOD, что

значит Steady (устойчивый), Predictable (предсказуемый), Ordinary (простой), Definite (определенный). В тех условиях выпускники школ и высших учебных заведений легко представляли последующий рост в научной сфере деятельности, ступеньки карьерного роста. Жизнь была предсказуема. Сейчас произошел переход к миру VUCA – то есть к жизни Volatility (нестабильный), Uncertainty (неопределенный), Complexity (сложный) и Ambiguity (неоднозначный). В этих условиях, помимо привычных контекстных и предметных навыков, людям необходимы и экзистенциальные навыки. Однако окружающая действительность меняется так быстро, что у людей не хватает времени и ресурсов самостоятельно знакомиться со своим «Я», искать личные цели, формулировать мечты, без которых невозможен успех [5]. Дальнейшие рассуждения неминуемо приведут нас к мысли, что система наставничества востребована не только в педагогике. Так, в средствах массовой информации, интернет-ресурсы пестрят заголовками статей о наставничестве на крупных и мелких предприятиях, в экономике и медицине, наставничестве индивидуальном, личном и групповом. Разработаны схемы многоуровневого нелинейного наставничества и линейная схема наставничества [6]. Востребованность практики наставничества только подтверждает мысль, что современный мир диктует свои правила жизни. С одной стороны, мы являемся свидетелями точечного углубления исследователя в профессиональную область знаний, с другой, нельзя не заметить, что фундаментальные открытия совершаются на стыке наук. Происходит взаимопроникновение приемов и методов исследования, успешно применяются практики смежных наук или отраслей производства. И, если еще недавно, использовалась модель образования 1.0, которая подразумевала учителя как носителя информации, осваивалась модель 2.0 на основе кейсового обучения, то современное обучение стремится к модели 3.0 – описания различных способов интеграции технологий в обучение. Цифровые технологии активно используются в обучении, помогая современному школьнику овладеть учебной программой.

В данном контексте, наставничество – перспективная технология. А педагог не только передает знания, но следует вызовам времени [7].

Небольшой экскурс в историю развития наставнической практики на производстве и в школе затрагивает не менее важную тему: какими качествами должен обладать наставник? Прежде всего, наставник – профессионал своего дела, человек, обладающий крепкими знаниями, общительный, готовый к искреннему и глубокому общению с наставляемым. В основе мотивации наставничества лежит желание делиться знаниями и опытом. Таким образом, наставник «зажигает» собственным неравнодушием к работе, делится вдохновением, поддерживает интерес к делу. И, создавая обратную связь с подопечным, наставник по шагам, при достижении определенных позиций, анализирует пройденный путь и прочерчивает траекторию дальнейшего развития наставляемого. В книге Т. Голви «Работа как внутренняя игра. Раскрытие внутреннего потенциала» [8], рассматривается «треугольник работы», имеющий три стороны: удовольствие, обучение и результативность. Проецируя «треугольник работы» на наставника, получаем, что наставнику процесс наставничества доставляет радость, когда он занимается своим делом в удовольствие, когда, в процессе занятий наставник находит и для себя элемент саморазвития, и, видя, плоды своего труда, реализуется сторона – результативность. Аналогичным образом рассмотрим «треугольник работы» в отношении наставляемого. Занятия с наставником доставляют удовольствие, когда проходят в психологически комфортной обстановке. Вторая составляющая – обучение – непреложный факт наставничества. И, третья составляющая – результативность – факт происходящих положительных изменений в подопечном.

Конечно, труд Т. Голви предназначен для предпринимателей, руководителей, коучей. Но, занимаясь тренерской (педагогической) работой, автор нашел особый подход к преподаванию, о том, как добиться высоких результатов и получать удовольствие от работы.

Список литературы

1. О школе и учителе. Сборник постановлений и материалов М., 1938.
2. Интернет ресурс:
https://www.nastavniki.com/articles/read/%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%B5-%D0%B2-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%88%D0%BB%D0%BE%D0%BC-%D0%B2%D0%B5%D0%BA%D0%B5_19.html
3. «О стажировке молодых специалистов, окончивших высшие учебные заведения». Положение Министерства высшего и среднего специального образования от 25 июня 1973 года.
4. Щербакова Т.Н. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога// Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар.научн.конф. (г.Санкт-Петербург, декабрь 2015г.).-Санкт-Петербург: Свое издательство, 2015.-1.18-22. –URL:<https://moluch.ru/conf/ped/archive/185/9138/>

5. Интернет ресурс: <https://director.rosuchebnik.ru/article/natsproekt-obrazovanie-kak-organizovat-nastavnichestvo-v-shkole/>
6. Интернет ресурс: http://copyreg.ru/ehkonomika_nastavnichestva_novye_praktiki
7. Интернет ресурс: https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5_3.0
8. Работа как внутренняя игра. Раскрытие внутреннего потенциала/Тимоти Голви; пер. с англ. Т. Гутниковой. – М.: Манн, Иванов и Фарбер, 2018.

Сведения об авторах

Кондратьева Марина Владимировна, учитель химии ГБОУ гимназии №157 Санкт-Петербурга им. принцессы Е. М. Ольденбургской

Демянчик Светлана Павловна, учитель математики ГБОУ гимназии №157 Санкт-Петербурга им. принцессы Е. М. Ольденбургской

АННОТАЦИЯ

Кондратьева М. В., Демянчик С. П. О наставничестве и наставниках

В статье представлен исторический аспект возникновения и развития движения наставничества в Советском Союзе и России, сформулированы цели наставничества на разных этапах развития промышленного производства и определены основные качества характера наставника, приведены примеры реализации наставничества на предприятиях и отражение явления наставничества в кинематографе.

Ключевые слова: наставничество, наставник, ответственное отношение к труду, профессионализм наставника, наставник – квалифицированный специалист, равнодушный человек.