

НАСТАВНИЧЕСТВО: ВЫЗОВ ВРЕМЕНИ ИЛИ ВОЗРОЖДЕНИЕ ТРАДИЦИЙ СОВЕТСКОГО ПЕРИОДА

Л.Е. Богданова,

зам. директора по УПР ГБПОУ ИО ИТТриС, г. Иркутск

Е.Ю. Решетникова,

преподаватель ГБПОУ ИО ИТТриС, г. Иркутск

В данной статье авторы рассматривают понятие «наставничество» в системе современного педагогического знания, определяют его специфику. Авторы раскрывают актуальность вопроса возрождения института наставничества и указывают на значимость формирования целостной системы наставничества и необходимости её внедрения на производстве, а также создания наставнических пар.

Ключевые слова: наставничество, организация практики обучающихся через призму наставничества, наставнические пары, менторинг, форум «Наставник».

Одной из ключевых тем в современном профессиональном образовании является тема наставничества. В России наставничество активно изучалось в 70–80-е гг. XX века в рамках адаптации молодых специалистов на производстве, достаточно широко освещался и опыт его внедрения.

Сегодня речь идёт о формировании целостной системы наставничества и необходимости её внедрения. Для тех, кто родился в 1990-е годы — это явление не совсем понятное. Зато люди, молодость которых пришлась на 1960–70-е годы в СССР, — период, когда за каждым юным комсомольцем на рабочем предприятии закреплялся наставник — с ностальгией вспоминают то время, когда рыночные отношения и конкуренция ещё не искоренили простое человеческое желание поделиться опытом и знаниями с новыми кадрами.



В СССР наставничество изначально распространялось в системе профессионально-технического образования и производственного обучения, а с 1950-х годов приобрело характер массового движения. В средней школе оно определялось как одна из форм методической работы и означало помощь опытного учителя молодому специалисту или стажёру в адаптации к новым условиям деятельности, чтобы закрепить ряд необходимых в этих условиях первичных умений и навыков.

Современный мир находится в постоянном процессе трансформации, одним из ключевых моментов которой и стала потребность в наставничестве. Часто значение слова «наставничество» сопоставляют с понятием «менторинг». Прежде всего, это связано с тем, что наставничество — перевод на русский язык английского слова *mentoring*.

А если заглянуть в этимологию этого слова, то можно заметить, что оно уходит корнями в греческую мифологию и происходит от имени «Ментор». Так звали наставника Телемаха, сына Одиссея. С того времени появился термин «ментор» или «наставник», то есть мудрый советчик, пользующийся всеобщим доверием и являющийся в большинстве случаев образцом для подражания. Наставничество же ассоциируется с его способностью научить и направить того, кто обратился к нему за помощью.

Полагаем, что есть смысл несколько разграничить эти понятия. Так, наставничество может происходить непрерывно, являясь определённой общественной практикой. Именно эта непрерывность сделала его ярким способом воспитания в середине XX века и позволила стать массовым движением, охватившим все сферы развития страны. В свою очередь менторинг — это техника передачи опыта и умений в атмосфере поддержки для преодоления определённого вызова. Это процесс развития, который в некоторых формах заключается в передаче навыков и знаний от более опытного к менее опытному человеку. В других же формах менторинг может представлять собой партнёрство для взаимного обучения между сверстниками или людьми, имеющими разный жизненный опыт в связи с возрастом, расой, профессиональным статусом и т.д.¹

Как в современных реалиях возродить систему наставничества, почему в XXI веке в ней возникла необходимость, и каким должен быть наставник сегодня? Как изменится его роль в связи с активным внедрением в образовательный процесс технологий дистанционного обучения? Быть или не быть профессиональному стандарту «Наставник»? Эти и многие другие вопросы интересуют сегодня всех,

¹ Национальная федерация профессиональных менторов и коучей [Электронный ресурс], режим доступа: <https://coachmentor.ru/kompetencii-mentora/>, дата обращения 24.10.2020 г.

в том числе и нас, работников системы среднего профессионального образования.

Не секрет, что качество подготовки обучающихся напрямую зависит от активности взаимодействия профессиональных образовательных учреждений и работодателей при организации учебной и производственной практик.

В соответствии с этим, организация этого процесса должна быть гибкой, оперативной, творческой и осуществляться согласно требованиям профессиональной педагогики, а также с учётом передового опыта мастеров производственного обучения, наставников.

В период перехода на новые условия обучения, т.е. приступая к учебной и производственной практике на базовом предприятии, обучающиеся испытывают ряд трудностей, связанных не только с умением применять на деле полученные в технике теоретические знания, но и с адаптацией к самим условиям предприятия. У большинства из них отсутствуют навыки самоконтроля, необходимые для проявления таких важных производственных качеств как дисциплина и ответственность, отсутствует умение распределять и контролировать время, отведённое для выполнения заданий по программе практики.

Иркутский техникум транспорта и строительства (далее — ИТТриС) готовит рабочие кадры, делая ставку на то, что практический опыт

и высокое мастерство наставников играют исключительную роль в формировании общих и профессиональных компетенций обучающихся. Таким образом, рассмотрение организации практики обучающихся через призму наставничества позволяет укрепить практическую составляющую учебного процесса, сохраняя при этом уровень теоретической подготовки, способствовать решению задачи подготовки специалистов, полностью готовых к выполнению конкретных трудовых функций, повышать профессиональную мобильность и способствовать ранней адаптации обучающихся к условиям производства и трудоустройству. Безусловно, за основу мы взяли традиции 1970–80-х годов, усилив практико-ориентированную составляющую образовательного процесса.

Сегодня мы открыты для возрождения института наставничества, поскольку для нас ключевыми являются вопросы наставничества на производстве и формирования наставнических пар: наставник на производстве — мастер профессионального обучения, обучающийся — наставник на производстве и другие. Уверены, что такой подход будет способствовать созданию условий для обеспечения экономики Иркутской области высококвалифицированными рабочими кадрами.

Важно, что сегодня речь идёт о формировании целостной системы наставничества и необходимости её



внедрения. Для этого поступательно, начиная с 2017 года, проводятся конкретные мероприятия.

В 2017 году Национальным агентством развития квалификаций (далее — НАРК) под эгидой министерства труда и занятости населения был проведён Всероссийский конкурс лучших практик подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена по номинации «Наставничество на производстве». Опыт ИТТриС по наставничеству на производстве зарегистрирован в базе данных НАРК.

С 2018 года в Российской Федерации традиционно проходит форум «Наставник», задача которого — возродить уникальную традицию передачи опыта и ценностей, заложенную в советское время. «И этот форум, и вся система работы по поддержке наставничества должны стать постоянными и будут приносить огромный результат для тысяч и тысяч мальчишек и девчонок, которые без Вашей помощи не смогут найти себя в этой жизни», — с такими словами к участникам мероприятия обратился С.В. Кириенко, первый заместитель руководителя Администрации президента РФ².

В марте 2018 года президент В.В. Путин обратился к Федеральному Собранию с посланием, в котором чётко очертил позиции, связан-

ные с возрождением наставничества: «Значимой задачей считаю развитие движения наставничества. Только так, объединив передовые знания и нравственные основы, обеспечив подлинное партнёрство и взаимопонимание поколений, мы сможем быть сильными»³.

Ещё одним значимым событием, связанным с возрождением наставничества в России, является появление в июле 2020 года Всероссийского общественного движения наставников детей и молодёжи «Наставники России», цель которого — формирование и развитие наставничества в сферах образования, культуры, здравоохранения, спорта, патриотического воспитания, а также кадрового резерва профессиональных отраслей.

Однако остаётся нерешённым вопрос о нормативное поле наставничества. Оно никак не оформлено — такого понятия в законодательстве нет. На федеральном уровне принято только «Положение о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации», утверждённое постановлением Правительства России. Документ значимый, но не для широкого круга работодателей, поскольку он не задаёт векторы развития наставничества в масштабах страны. В то же время указом Президента

² В России возрождают традицию наставничества. [Электронный ресурс], режим доступа: <https://rg.ru/2018/02/13/v-rossii-vozdriadiat-tradiciiu-nastavnichestva.html>, дата обращения 24.10.2020 г.

³ Послание Президента Федеральному Собранию. [Электронный ресурс], режим доступа: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/56957>, дата обращения 24.10.2020 г.

Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 утверждён знак отличия «За наставничество». Им награждают опытных работников, в том числе государственных и муниципальных служащих, за личные заслуги в наставничестве. Кому будут вручать такую значимую награду?

На этот вопрос нам ответит профессиональный стандарт «Наставник», который в самое ближайшее время может появиться в России. Его разработкой сейчас занимается рабочая группа, в состав которой вошли представители Совета по профессиональным квалификациям (СПК) в сфере безопасности труда, социальной защиты и занятости населения, а также Национального агентства развития квалификаций.

«Наставничество — эффективная технология освоения квалификации, корпоративной культуры и жизненных ценностей. Важно поднять статус наставников, обеспечить им рабочие места, а не оформлять их в качестве помощников или представителей других специальностей», — подчеркнул Юрий Герций, руководитель рабочей группы по разработке профессионального стандарта «Наставник», председатель СПК в сфере безопасности труда, социальной защиты и занятости населения⁴.

Сегодня первоочередной задачей становится формирование общей

методологии наставничества, разработка его целевой модели для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования.

Кто такой наставник на производстве? Есть ли однозначный ответ? Нужна ли специальная подготовка наставнику? Каковы цели, подходы и практики подготовки наставников? Способен ли заменить наставника Интернет? На эти и другие вопросы нам предстоит найти ответы в самое ближайшее время.

Литература

1. Национальная федерация профессиональных менторов и коучей [Электронный ресурс], режим доступа: <https://coachmentor.ru/kompetencii-mentora/>, дата обращения 24.10.2020 г.
2. В России возрождают традицию наставничества. [Электронный ресурс], режим доступа: <https://rg.ru/2018/02/13/v-rossii-vozrodiat-tradiciuu-nastavnichestva.html>, дата обращения 24.10.2020 г.
3. Послание Президента Федеральному Собранию. [Электронный ресурс], режим доступа: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/56957>, дата обращения 24.10.2020 г.
4. Наставники выходят из тени. [Электронный ресурс], режим доступа: <https://nark.ru/news/-nastavniki-vykhodyat-iz-teni.php>, дата обращения 24.10.2020 г.

⁴ Наставники выходят из тени. [Электронный ресурс], режим доступа: <https://nark.ru/news/-nastavniki-vykhodyat-iz-teni.php>, дата обращения 24.10.2020 г.