

ДЕФИНИЦИИ К НАСТАВНИЧЕСТВУ В УСЛОВИЯХ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Головнев А.В.¹

¹ГБПОУ СО «Верхнепышминский механико-технологический техникум “Юность”», Верхняя Пышма, e-mail: gxav@mail.ru

В статье рассматривается определение понятия «наставничество» в современных условиях развития среднего профессионального образования с учетом исторического аспекта появления и развития этого понятия и явления в Советском Союзе, а затем в России. В ходе анализа выделены признаки, раскрывающие сущность наставничества, которое рассматривается в статье как феномен, обеспечивающий профессиональную подготовку студентов, проходящих производственную практику на предприятии. Выяснено, что наставничество должно обеспечить профессиональную подготовку, адаптацию студентов-практикантов. При этом уточнено, что именно подразумевается под понятиями «профессиональная подготовка» и «адаптация». Отдельно отмечено, что человек, осуществляющий наставническую деятельность, – это высококвалифицированный работник предприятия. Структура его деятельности включает в себя обучение и воспитание, отсюда сделан вывод, что это педагогический процесс. Эмпирические данные, анализ литературы и проведенных исследований и обобщение позволили определить, что наставническая деятельность распространяется и за пределы рабочего места (предприятия), на свободное время студентов и их интересы. Причина этого кроется в большинстве случаев в огромной возможности коммуникации между людьми посредством телефонной связи, социальных сетей и различных интернет-сервисов. Результатом проведенного исследования явилось уточнение понятия «наставничество» применительно к условиям среднего профессионального образования.

Ключевые слова: профессиональная подготовка, наставничество, студенты-практиканты, среднее профессиональное образование.

DEFINITION FOR MENTORING IN THE CONDITIONS OF SECONDARY PROFESSIONAL EDUCATION

Golovnev A.V.¹

¹Verkhnyaya Pyshma mechanical-technological technical school “Yunost”, Verkhnyaya Pyshma, e-mail: gxav@mail.ru

The article deals with the definition of mentoring in modern conditions of development of secondary vocational education, taking into account the historical aspect of the emergence and development of this concept and phenomenon in the Soviet Union, then Russia. In the course of the analysis, the features revealing the essence of mentoring, which is considered in the article as a phenomenon providing professional training for students undergoing practical training at the enterprise, are highlighted. It was found that mentoring should provide professional training, adaptation of students-trainees. At the same time, it is clarified what is meant by the concepts of training and adaptation. It is separately allocated that the person performing mentoring activity – the highly skilled worker of the enterprise (mentor). The structure of its activities includes training and education, hence the conclusion that this is a pedagogical process. Empirical data, analysis of literature and research, and then generalization allowed to determine that mentoring activities extend beyond the workplace (enterprise), the free time of students and their interests. The reason for this lies in most cases in the huge possibility of communication between people through telephone, social networks and various Internet services. The result of the study was a refined concept of mentoring, in relation to the conditions of secondary vocational education.

Keywords: vocational training, mentoring, student interns, secondary vocational education.

Известно, что наставничество явление не новое. Массово оно начало зарождаться в эпоху индустриализации Советского Союза. Начало этого феномена можно отнести к 1920–1930 гг., правда, тогда оно называлось «шефство» и существовало под таким названием вплоть до 1960-х гг. Активное изучение и массовое использование наставничества в сфере

подготовки молодых специалистов и рабочих пришлось на период 1970–1980 гг. Появились исследования различных аспектов этого явления. Именно в это время производственная практика учеников и студентов средних специальных учебных заведений начала нормативно организовываться в условиях закрепления практиканта на производстве за наставником. Распад Советского Союза в 1990-е гг. привел к большим переменам в сфере подготовки специалистов и высококвалифицированных рабочих, институт наставничества был практически забыт и носил в основном формальный характер, существовал за счет инициативы работников предприятий.

В XXI в. В России появились современные исследования этого явления (К.В. Колесниченко, Д.А. Красило, А.Н. Плотников, Е.Н. Фомин, А.Р. Масалимова и др.). При этом они затрагивают все те же аспекты, что и в 1970–1980 гг.

Сегодня острая необходимость в квалифицированных кадрах промышленности страны побудила руководство страны вспомнить о наставничестве как действенном институте в подготовке кадров и запустить процессы по его развитию. На это указывали высшие должностные лица государства: в 2017 г. Д.А. Медведев поддержал создание общероссийской системы наставничества, а уже в 2018 г. В.В. Путин подписал Указ «Об учреждении знака отличия “За наставничество”». При этом весь период развития наставничества в нашей стране сопровождался уточнением сути этого явления и определением его понятия.

Цель исследования. Раскрыть суть наставнической деятельности высококвалифицированного работника (наставника) в отношении студента, проходящего производственную практику, и уточнить в этом аспекте понятие «наставничество».

Материал и методы исследования. Материалы статьи основываются на исследованиях отечественных ученых по педагогике и психологии, в области наставничества, определении его сущности и понятия. Используются теоретические (изучение литературы, научных изданий) и эмпирические методы (наблюдение, опрос).

Результаты исследования и их обсуждение. Эволюционный анализ наставничества в России позволил рассмотреть истоки появления наставничества в нашей стране, однако полностью суть этого явления не раскрыта.

Наставническую деятельность по отношению к студентам-практикантам в среднем профессиональном образовании осуществляет наставник. В соответствии с Положением о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования, наставники назначаются из числа высококвалифицированных работников [1, п. 15].

Словарь русского языка С.И. Ожегова определяет наставника как учителя и

воспитателя, руководителя. Поведенный анализ литературы показал: наставника как опытного производственника, профессионала, осуществляющего обучение, воспитание, передачу опыта молодежи, рассматривали С.Я. Батышев, И.В. Смирнов, Л.Г. Почебут, Л.М. Чеглакова и др.

Мы же в нашем исследовании остановимся на трактовке, предложенной В.И. Смирновым в книге «Рядом с наставником»: наставник – это не просто отличный производственник, познавший все секреты мастерства, но и, безусловно, человек, наделенный педагогическими способностями, с широким кругозором, владеющий умением общения с молодыми.

Уточняя понятие и раскрывая суть наставничества, мы рассмотрели массив определений наставничества, при этом выделили несколько. Выделенные определения не являются исчерпывающими, имеются и другие, однако они говорят примерно об одном и том же:

- Е.Н. Фомин представляет наставничество как «лично ориентированный социально-педагогический процесс, направленный на интенсификацию адаптации молодых кадров на рабочем месте, создание социально-педагогических условий преемственности сформированных многолетней практикой корпоративных компетенций и культуры, отраслевых ценностей и коллективных достижений предприятия» [2, с. 9];

- Л.Г. Почебут пишет: «Наставничество – это специфическая непрофессиональная педагогическая деятельность, целью которой является обучающее и воспитательное воздействие субъекта деятельности (наставника) на объект (подшефного)» [3, с. 72];

- А.Р. Масалимова в своих работах и исследовании отмечает: «Наставничество – одна из форм обучения на рабочем месте, направленная на развитие прикладных профессиональных и общекультурных компетенций молодого работника» [4, с. 6], при этом наставническая деятельность, по ее мнению – «вид деятельности, направленный на формирование корпоративных и развитие профессиональных компетенций молодых работников для преодоления информационных и ценностных барьеров в профессиональной деятельности и их социально-профессиональной адаптации, а также раскрытие потенциала молодых кадров с целью определения и сопровождения траекторий их индивидуального профессионального развития» [5, с. 46].

Наставничество является особым видом трудовой деятельности и представляет собой последовательность целесообразных действий наставника, направленных на успешную адаптацию молодого специалиста и его профессиональное становление [6, с. 7].

Рассмотрев определения, можно обобщить несколько понятий, входящих во все представленные определения наставничества.

Во-первых, большинство авторов говорят о наставничестве как о процессе передачи знаний, опыта от старшего младшему, молодому рабочему (А.С. Батышев, Н.С. Смольникова, И.С. Гичан, А.С. Лобанов, В.В. Пермьяков).

Мы обратились к словарю Ожегова, который запас знаний, полученный кем-нибудь, трактует как подготовку. В словаре по образованию и педагогике В.М. Полонского подготовка описана как «запас знаний, навыков, опыта, приобретенный в процессе учебы, практической деятельности».

Таким образом, делаем вывод, что комплекс знаний, умений и навыков, полученный в ходе обучения и необходимый для выполнения каких-либо действий, называется подготовкой.

Во-вторых, передача такого опыта и знаний в результате наставнической деятельности необходима тому, на кого она направлена, для выполнения работы, осуществления трудовой деятельности в рамках какой-либо профессии (И.В. Круглова, К.В. Колеснеченко). Если проводится подготовка, связанная с профессией, вызванная профессией, то можно говорить о профессиональной подготовке. Э.Ф. Зеер дает следующее определение профессии: «Профессия – это исторически возникшие формы трудовой деятельности, для выполнения которых человек должен обладать специальными знаниями и навыками, иметь специальные способности и развитые профессионально важные качества» [7, с. 11].

Проведя анализ литературы и нормативных документов, мы выяснили, что понятие «профессиональная подготовка» в разных источниках трактуется примерно одинаково. В нашем исследовании мы будем использовать понятие «профессиональная подготовка», предложенное академиком С.Я. Батышевым в книге «Основы педагогической деятельности наставника», а именно: «совокупность специальных знаний, навыков и умений, качеств, трудового опыта и норм поведения, обеспечивающих возможность успешной работы по определенной профессии; процесс сообщения учащимся соответствующих знаний и умений».

Известно, что, когда студенты приходят на производственную практику, их закрепляют за наставниками, которые в свою очередь передают знания, умения и навыки студентам, в том числе на основе своего опыта, ради того, чтобы те могли выполнять какие-то работы, предусмотренные профессией, по которой они обучаются.

Таким образом, исходим из того, что наставническая деятельность направлена на профессиональную подготовку того, кто является наставляемым (подшефным). В нашем случае это студенты, проходящие производственную практику на предприятии.

В-третьих, в ходе анализа было выяснено, что феномен наставничества включает в

себя такие понятия, как «профессиональное становление», «развитие» и «адаптация» (А.Р. Масалимова, И.В. Круглова, К.В. Колесниченко). Рассматривая сущность этих понятий, которые достаточно подробно исследовались известными отечественными психологами – исследователями области «взаимодействия человека с миром профессий» [7, с. 10] (Е.А. Климов, Э.Ф. Зеер, А.К. Маркова и др.), мы выяснили, что профессиональное становление зачастую отождествляют с профессиональным развитием. Однако Э.Ф. Зеер утверждает, что «наиболее общим процессом является профессиональное развитие, поэтому представляется оправданным распространить его методологические основания на частные проявления: профессиональное становление и профессионализацию человека» [7, с. 16].

Профессионализация – это процесс становления профессионала. Этот процесс включает: выбор человеком профессии с учетом своих собственных возможностей и способностей; освоение правил и норм профессии; формирование и осознание себя как профессионала, обогащение опыта профессии за счет личного вклада, развитие своей личности средствами профессии и др. [8]. Понятие «профессионализация» к наставничеству мы применять не будем, поскольку наставник на предприятии осуществляет свою деятельность в отношении человека, уже сделавшего выбор профессии.

Профессиональное развитие – это изменение психики в процессе освоения и выполнения профессионально-образовательной, трудовой и профессиональной деятельности [8].

Профессиональное развитие – процесс очень длительный, если исходить из того, что его частное проявление – профессиональное становление личности – протекает на протяжении нескольких десятилетий (Е.А. Климов, Э.Ф. Зеер, А.К. Маркова и др.). Поэтому можно полагать, что профессиональное развитие охватывает практически всю жизнь человека.

Профессиональное становление личности (по Э.Ф. Зееру) – движение личности в профессионально-образовательном пространстве и времени профессиональной жизни. Оно охватывает период развития личности с начала формирования профессиональных интересов и склонностей до завершения профессиональной биографии [7, с. 33].

Анализ литературы показал, что имеется много способов описать стадии профессионального становления личности. Однако, обобщая, мы остановимся на более подробной классификации, предложенной Э.Ф. Зеером: оптация (14–16 лет), профессиональное образование и подготовка (14–23 года), профессиональная адаптация (18–25 лет), профессионализация (25–33 года), профессиональное мастерство (33–55 лет) [9, с. 9–10].

Итак, необходимо указать: рассматривая понятие «наставничество», мы

ограничиваемся тем, что в нашем исследовании нас интересовало только осуществление деятельности наставника в период прохождения студентами производственной практики, т.е. во время обучения в колледже. Поэтому для нас важны стадии: профессиональное образование и подготовка, профессиональная адаптация.

Ранее мы провели анализ понятий «профессиональное образование» и «подготовка», следовательно, остановимся подробнее на профессиональной адаптации. Краткий психологический словарь А.В. Петровского сообщает нам, что «адаптация» (от лат. *adapto* – «приспосаблию») – приспособление строения и функций организма, его органов и клеток к условиям среды.

Профессиональная адаптация – это приспособление человека к новым для него условиям труда (ее разновидность – производственная адаптация как приспособление к условиям конкретного труда в данной производственной группе) [8].

Вышеуказанное определение, предложенное А.К. Марковой, по нашему мнению, очень широко, оно охватывает всю жизнь личности, нас же устраивает определение, предложенное Э.Ф. Зеером, поскольку оно полноценно описывает то положение, в котором обычно находится студент во время производственной практики на предприятии.

Таким образом, профессиональная адаптация – вхождение в профессию, активное ее освоение и нахождение себя в производственном коллективе. В широком смысле слова под адаптацией понимают взаимное приспособление специалиста и предприятия, в результате которого работник осваивается на предприятии. Результатом адаптации являются освоение новой профессиональной деятельности, приобретение опыта ее выполнения, включение в профессиональное сотрудничество [7, с. 14–15].

Таким образом, осуществление профессиональной адаптации студента является неотъемлемой частью наставнической деятельности, поскольку в период производственной практики студент именно осваивается на предприятии, знакомится с работниками, условиями труда, традициями предприятия, учится выполнять работы, связанные с его профессией, а также может получать за это заработную плату. И все это может происходить впервые. Необходимость помощи наставника для успешной адаптации очевидна.

В-четвертых, наставничество представляется как процесс или явление педагогическое (А.С. Батышев, С.Я. Батышев, И.С. Гичан, Л.Г. Почебут, А.Р. Масалимова Е.Н. Фомин и др.).

Обращаясь к энциклопедии профессионального образования академика С.Я. Батышева, находим: педагог – тот, кто имеет способности учить, воспитывать и проявляет это в своей деятельности. Конечно, мы не утверждаем, что наставник на предприятии – педагог, он только выполняет его функции. Л.Г. Почебут пишет в своем исследовании о том, что наставник выполняет специфическую непрофессиональную

педагогическую деятельность, целью которой является обучающее и воспитательное воздействие субъекта деятельности (наставника) на объект (подшефного) [3, с. 72]. Закон «Об образовании в Российской Федерации» регламентирует нам, что «единый целенаправленный процесс воспитания и обучения» есть не что иное, как образование. На основании этого, рассматривая деятельность педагога, мы приняли мнения отечественных педагогов (А.М. Новикова, В.А. Слостенина) по поводу таких категорий педагогики, как обучение и воспитание.

Таким образом, обучение подразделяется на преподавание (деятельность педагога – учителя, преподавателя, тьютора и т.д.) и учение. Учение рассматривается как процесс (деятельность) обучающегося по овладению новым опытом – привычками, умениями, навыками, знаниями, а воспитание мы будем воспринимать как специально организованную деятельность педагогов и воспитанников для реализации целей образования в условиях педагогического процесса.

В рассмотрении вопроса о том, предусматривает ли наставническая деятельность воспитательное воздействие на студента, мы придерживаемся мнения исследователей о взаимосвязи воспитания и обучения (Л.Д. Стариковой, А.Н. Фоминовой, Т.Л. Шабановой).

Л.Д. Старикова делает вывод о том, что процессы обучения и воспитания ведут к общему развитию личности. Но первый из них преимущественно влияет на интеллектуальную, а второй – на мотивационную и действенно-эмоциональную сферы. Благодаря этому процесс обучения выступает в роли одного из средств воспитания, а процесс воспитания выступает в роли одного из стимулирующе-мотивационных факторов обучения [10, с. 202]. В своей книге по педагогической психологии А.Н. Фоминова, Т.Л. Шабанова утверждают, что «эти два процесса – обучение и воспитание – находятся в тесном единстве» [11, с. 168].

В своем исследовании Л.Г. Почебут определяет деятельность наставника как «трудовую», однако далее она уточняет: «в то же время она связана с решением педагогических задач» [3, с. 62]. Особенность работы наставника состоит в том, что обучающее и воспитательное воздействие на личность подшефного осуществляется им в процессе их совместного труда [3, с. 63].

Л.Г. Почебут высказывается о непрофессиональной педагогической деятельности» [3, с. 71] наставника, ссылаясь при этом на учебник «Основы вузовской педагогики» Н.В. Кузьминой, в котором указано: непрофессиональные такие виды педагогической деятельности, которыми занимаются все люди в повседневной жизни, не имея на то специального педагогического образования и педагогической квалификации. Мы провели опрос работников автотранспортного цеха АО «Уралэлектромедь», в результате которого

выяснилось, что среди наставников имеются люди с педагогическим образованием, из 30 опрошенных таких оказалось 3 человека. Кроме того, в современных условиях люди часто меняют род профессиональной деятельности, в связи с этим считаем, что среди наставников могут быть люди со специальным педагогическим образованием, поэтому не совсем корректно говорить о непрофессиональной деятельности наставника.

Таким образом, обобщая изложенное, можно отметить, что наставническая деятельность – педагогическая, поскольку предусматривает передачу специальных знаний, навыков и умений, качеств, трудового опыта и норм поведения, обеспечивающих возможность успешной работы по определенной профессии.

В-пятых, сущность наставнической деятельности, на наш взгляд, требует уточнения: где именно она осуществляется? Исключительно на предприятии (рабочем месте) либо выходит и за пределы производственной сферы? Анализ литературы показал, что ряд исследователей считают, что «наставничество как непрерывный воспитательный процесс распространяется и на свободное время молодых тружеников» (Н.С. Смольникова) [12, с. 66]. С тем, что наставничество не ограничивается только производственной сферой, а также затрагивает взаимоотношения людей во всех сферах жизни человека, соглашаются в своих работах А.С. Лобанов, А.В. Мирошниченко, В.В. Пермяков, В.И. Смирнов и др.

Рассматривая вопрос о границах осуществления наставнической деятельности и принимая во внимание работы и исследования вышеуказанных авторов, мы провели опрос 47 студентов автотранспортного профиля 3-го и 4-го курсов ГБПОУ СО «Верхнепышминский механико-технологический техникум «Юность»». Им задавались следующие вопросы:

- Общались ли Вы со своим наставником вне предприятия, не во время рабочего времени?
- Общение вне предприятия, не во время рабочего времени включало ли в себя обсуждение проходимой Вами практики, выполняемых работ?
- Каким способом осуществлялось общение с наставником (посредством телефона, социальных сетей)?

В результате 34 респондента (более 50%) ответили, что общение с наставником вне предприятия было. Во время общения в основном обсуждались вопросы прохождения практики, уход на больничный, как получить отгул по уважительной причине, ремонт и обслуживание личных автомобилей. Из 34 респондентов 20 общались со своими наставниками посредством социальных сетей, мессенджеров, остальные же – по телефону.

Таким образом, однозначно можно утверждать, что наставническая деятельность не ограничивается исключительно рабочим местом (предприятием) и выходит за его границы, распространяется на свободное время студентов-практикантов.

Вывод. Был проведен анализ литературы с учетом исследований ученых в области изучения наставнической деятельности. Выяснено, что наставничество – это педагогический процесс, который должен обеспечить профессиональную подготовку и адаптацию студентов-практикантов. Причем в ходе опроса было уточнено, что наставническая деятельность не ограничивается исключительно рабочим местом (предприятием) и выходит за его границы, распространяется на свободное время студентов-практикантов.

Таким образом, нами было уточнено понятие «наставничество», которое представляет собой педагогическую деятельность, направленную на профессиональную подготовку, адаптацию студентов-практикантов на рабочем месте, предприятии, а также вне его.

Список литературы

1. Приказ Министерства образования и науки РФ от 18 апреля 2013 г. N 291 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования (с изменениями и дополнениями)» [Электронный ресурс]. URL: <http://base.garant.ru/70399594/>. (дата обращения 1.10.2018).
2. Фомин Е.Н. Компетентностно - ориентированное наставничество студенческой молодежи на современном предприятии как ресурс качества профессиональной подготовки: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Москва, 2013. 27 с.
3. Почебут Л.Г. Социально-психологические аспекты наставничества на производстве: дис. ... канд. психол. наук. Ленинград, 1979. 229 с.
4. Масалимова А.Р. Корпоративная подготовка наставников в условиях современного производства. Концепция. – Альметьевск: Альметьевский государственный нефтяной институт, 2013. 25 с.
5. Масалимова А.Р. Корпоративная подготовка специалистов технического профиля к осуществлению наставнической деятельности в условиях современного производства: дис. ... д-ра. пед. наук. Уфа, 2014. 461 с.
6. Колесниченко К.В. Профессионально важные качества личности наставника молодых специалистов (на примере педагогической деятельности): автореф. дис. ... канд. пед. наук. Санкт-Петербург, 2013. 24 с.
7. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: учебное пособие для студентов вузов. 2-е изд., испр. и доп. М.: Издательский центр «Академия», 2006. 237 с.
8. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Междунар. гуманитар. фонд "Знание", 1996. 308 с.

9. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования. 2-е изд., испр. и доп. М.: Издательский центр «Академия», 2013. 416 с.
10. Старикова Л.Д. О соотношении понятий "воспитание" и "обучение" // Вестник ЧГПУ. 2010. №1. С. 194-202.
11. Фоминова А.Н., Шабанова Т.Л. Педагогическая психология: учебное пособие для студентов высших педагогических учебных заведений 2-е изд., перераб. и доп. М.: Флинта: Наука, 2013. 333 с.
12. Смольникова Н.С. Наставничество как социальный институт коммунистического воспитания: дис. ... канд. филос. наук. Свердловск, 1984. 162 с.