

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ ВОЗРОЖДЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ВЫСШЕМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ КОНСАЛТИНГА

Шнейдер Е.М.¹, Кириченко И.С.¹

¹ГАОУ ВО «Невинномысский государственный гуманитарно-технический институт», Не́винномысск, e-mail: elwil@yandex.ru

Задача восстановления духа наставничества для современной общественности, педагогических и инженерных сообществ, а также специалистов других отраслей весьма актуальна и востребована. Специалисты сегодняшнего дня в сфере кадровой политики признают, что контингент, покидающий профессию по причине возраста, безвозвратно уносит уникальные знания и опыт, которые невозможно восполнить в сжатые сроки даже при значительных финансовых затратах на обучение молодых кадров. В настоящее время наставничество в сфере профессионального образования в полной мере формирует процесс накопления интеллектуальной базы в осваиваемых молодым поколением видах профессиональной деятельности. Элементы наставничества в его различных выражениях (менторство, волонтерство, тьюторство) в рамках коллективного движения можно проследить в истории развития культурных слоев ассоциаций: от первобытного строя до современных реалий. Даже в идее воплощения в жизнь элементов наставничества прослеживается слияние устоявшихся умений и ставших знаковыми догм и понятий, что является переходным от конкретных знаний к духовным ценностям. Наряду с термином «наставничество» в отечественной педагогической литературе с конца XX в. стали использоваться слова английского происхождения: «коучинг», «менторство», «тьюторство», «консалтинг». Консалтинг одновременно побуждает процесс формирования и внедрения инноваций молодыми профессионалами и организует разработку стратегии обновления развития образовательного учреждения высшего образования, что является начальным элементом управления в процессе разработки и внедрения различных нововведений на соответствующем более высоком уровне организационной системы - называемом «высшее учебное заведение».

Ключевые слова: образование, наставничество, специалист, консалтинг, общество, учебное заведение.

A STUDY OF THE RESURGENCE OF MENTORING IN HIGHER EDUCATION WHEN USING CONSULTING

Schneider E.M.¹, Kirichenko I.S.¹

¹SAEI HPT «Nevinnomyssk State Humanitary and Technical Institute», Nevinnomyssk, e-mail: elwil@yandex.ru

The problem of the revival of mentoring for the modern scientific community, professional pedagogical communities, engineers and other specialists of the post-Soviet period is very relevant and in demand. Specialists of today in the field of personnel policy admit that the contingent, leaving the profession because of age, irrevocably takes unique knowledge and experience, which can not be filled in a short time, even with significant financial costs for the training of young personnel. Currently, mentoring in the field of vocational education is not fully forming the process of accumulation of intellectual base in the types of professional activities mastered by the younger generation. Mentoring in its various manifestations (rituals of initiation rites, mentoring, volunteering, tutoring) in the framework of group activities is found in the history of various cultural communities: from the primitive to the modern. Even in the content of the simplest forms of mentoring there is an integration of traditional skills and symbolic values, which ensures the transition from concrete knowledge through high levels of abstraction to spirituality. Along with the term "mentoring" in the domestic pedagogical literature since the end of XX century. began to use the words of English origin: "coaching", "mentoring", "tutoring", "consulting". On the one hand, consulting stimulates the process of generation and implementation of innovations by young specialists; on the other hand, it organizes the development of the strategy of innovative development of the University, which is a tool for managing the process of development and implementation of innovations at the appropriate level of the organizational system "higher education institution".

Keywords: education, mentoring, specialist, consulting, society, educational institution.

В данной статье поднимается вопрос наставничества как профессиональной услуги или помощи, оказанной более знающим сотрудником менее знающему во время

выполнения должностных обязанностей. В настоящее время наставничество в сфере профессионального образования не в полной мере формирует процесс накопления интеллектуальной базы в осваиваемых молодым поколением видах профессиональной деятельности.

Цель исследования: исследование проблемы возрождения наставничества в высших учебных заведениях.

Материалы и методы исследования: законодательные и нормативные документы, анкеты педагогического исследования; теоретические и эмпирические методы исследований (педагогическое наблюдение, изучение и обобщение передового педагогического опыта, теоретический анализ педагогических идей).

К проблеме возрождения наставничества для современной научной общественности, профессиональных педагогических сообществ, инженеров и других специалистов постсоветского периода в последнее время обращаются все больше и больше. Об этом свидетельствует ряд научных трудов, которые конкретизируют эмпирические выводы по внедрению элементов наставнической деятельности в области высшего образования и воспитания [1].

В настоящее время склонность к устареванию высокопрофессиональных работников, к сожалению, присуща всему мировому сообществу и является тенденцией во всем мире. Специалисты сегодняшнего дня в сфере кадровой политики признают, что контингент, уходящий из профессии в силу возраста, безвозвратно уносит с собой единственные в своем роде опыт и знания, которые невозможно восстановить в сжатые за короткое время сроки, даже имея значительные денежные ресурсы, чтобы обучить молодое поколение. Образовательная среда не исключение из этой тенденции.

В настоящее время в высшей школе в сфере подготовки и переподготовки остро ощущается огромный урон интеллектуальных возможностей. И это можно связывать с окончанием преподавательской деятельности заслуженных педагогов, в трудовых коллективах которых не смогли или не захотели предпринять даже небольших усилий по сохранению и закреплению их наработанных уникальных методик и опыта, раскрывающих нестандартные подходы и особенности профессиональной деятельности.

В настоящее время наставничество в сфере профессионального образования не в полной мере формирует процесс накопления интеллектуальной базы в изучаемых современным поколением педагогов видах требуемой подготовки. В связи с этим необходим динамичный поиск новых видов и форм реализации элементов наставничества, которые способствовали бы получению эмпирическим путем единственных в своем роде компетенций для квалифицированных и высококлассных специалистов образовательной

среды. Компоненты научной, производственно-технологической и корпоративной культуры впоследствии будут являться интеллектуальной собственностью всей организационной системы, называемой «образовательная организация высшего образования». В качестве новой формы в настоящий момент можно предложить консалтинг как единую педагогическую технологию современного развития образовательной организации высшего образования [2].

Консалтинг образовательного учреждения высшего образования можно объяснить как научно обоснованную, доступную для реализации систему совместных действий, операций и коммуникаций консалтера (специалиста) и предполагаемого клиента, гарантирующую разработку проекта современного развития образовательного учреждения высшего образования. Он может быть реализован в режиме регулирования, исходя из считывания общечеловеческих и технических ресурсов [2].

Понятие «высшее учебное заведение» можно рассмотреть как организационную систему, которая представляет собой структуру из небольших подсистем:

- определенное структурное подразделение;
- профессиональная деятельность преподавателей или специалистов;
- профессиональная подготовка и переподготовка будущих специалистов.

Понятие «инновационное развитие образовательного учреждения высшего образования» можно рассматривать как целенаправленный процесс качественных и количественных изменений самой системы - «высшее учебное заведение», постулатом и условием которого могут выступать собственно инновации, дающие приемлемо устойчивые, системные и продуктивные функциональные изменения этой системы.

Консалтер - практико-ориентированный эксперт-специалист, организующий разработку пакета программ нововведений, а также сопровождающий процесс их внедрения.

В отличие от советника, консалтер должен обладать обширным опытом в определенной сфере и при выборе определенных решений должен руководствоваться сформулированными на его основе правилами, а также опираться на общепринятые принципы.

Образно говоря, это «человек слова», который при организации процесса выработки программы изменений преимущественно руководствуется теоретически обобщенным опытом успешного функционирования других организаций [2].

Консалтер – «человек дела», знающий проблему изнутри и имеющий собственный практический опыт в консультируемой сфере.

Также консалтером может быть обозначено целое коллективное объединение, сформированное из состава определенного структурного подразделения образовательной организации высшего образования, так называемая консалтинговая служба. Количество членов этой организации может быть 3–5 человек, оно чаще всего создано под конкретно заявленный предмет обсуждения, поступивший как запрос для консультирования или от конкретного специалиста, или от структурного подразделения образовательной организации высшего образования, или от студента [3].

Консалтинговая служба образовательного учреждения высшего образования – это и есть определенное структурное подразделение, которое было организовано из числа отдельных специалистов, прошедших специальную профессиональную переподготовку, и функционирующее как самостоятельная организация, наделенная полномочиями самообучать, а также для которой характерен свободный взаимообмен информацией, различными мнениями и идеями.

Для экспертного решения определенной проблемы конкретного специалиста, который выступает с позиции заказчика, необходимо организовать определенное консалтинговое событие, участниками которого выступают представители его ближнего окружения. Такое понятие было введено по аналогии с известным понятием – «игромодельное событие».

Консалтинговое событие (от философского «событие» – совместное бытие) – это один из видов определенного взаимодействия партнеров происходящего процесса, направленный на решение задач, также получение результатов нововведений в определенной структуре образовательного учреждения высшего образования.

Он имеет четко определенные цели, логичное содержание, а также соответствующую методику осуществления задач. Важным условием для осуществления консалтинга такого вида должно быть то, что каждый партнер предполагает реализацию своего права свободы выбора, при этом необходима его вера в свои силы, возможности и способности, но и чувство ответственности [2].

Разумность и осмысленность любого выбора должна быть подтверждена использованием актуальных видов техник для разработки задач и целей реальной деятельности (SMART, КРЕДО и др.). А также методик и технологий, известных из предыдущих практик тьюторства, коучинга, которые могли бы быть использованы на начальном этапе опытно-экспериментальных работ при проведении первоначальных видов консалтинга по усовершенствованию профессиональной деятельности специалистов [2].

Например:

- в Невинномысском государственном гуманитарно-техническом институте (НГГТИ) на протяжении более 15 лет консалтинг проводится как элемент повышения профессиональной компетентности молодых специалистов в области организации и осуществления руководства НИРС (научно-исследовательской деятельностью студентов), инноваций в профессиональной деятельности, а также в решении задач наставничества.

Различные элементы наставничества в его различных выражениях (волонтерство, тьюторство) в пределах групповой деятельности определенных слоев населения можно наблюдать в истории развития различных культурных сообществ: от первобытнообщинных до современных. Однако даже в содержании наипростейших форм воплощения в жизнь видов наставничества можно увидеть объединение традиционных знаний и умений с символическими ценностями, что послужило переходом от конкретных знаний через высокие уровни абстрактности к элементам духовности.

В толковых и тождественных словарях русского языка понятие «наставничество» расширявается как: звание или должность, занятие или деятельность, пастырство, шефство [4].

С психолого-педагогических позиций под термином «наставничество» понимается:

- доверительное общение двух поколений с целью передачи профессионального опыта и нравственных норм [4, с. 124];
- форма взаимоотношений между преподавателем и студентом;
- форма отношений опытных специалистов и молодежи в подготовке для соответствующей специальности или профессии;
- эффективная форма видов профессиональной подготовки для политического и нравственного воспитания подрастающего поколения [1, с. 5];
- персональная технология или система подготовки кадров для обеспечения передачи специальных знаний и методик непосредственно от профессионалов к менее опытным сотрудникам на рабочих местах;
- консультационная помощь молодым сотрудникам от педагогов-профессионалов.

Исходя из вышесказанного, можно сказать, что наставничество – это высокоинтеллектуальный процесс оказания консультационной помощи определенной направленности от более опытных сотрудников менее опытным, непосредственно в осуществлении профессиональной деятельности.

В истории России до 1828 г. можно увидеть факты, что видами наставничества занимались специалисты различных профессий, даже не имея педагогического образования. Но через определенное время такого вида образование можно стало получить

в Главном педагогическом институте Санкт-Петербурга, изучив специальность «Воспитатель и домашний наставник».

Начиная с XIX в. в русской педагогике проблеме наставничества стало уделяться огромное внимание, а именно: на различных учительских съездах стали практиковать доклады с сообщениями о суммировании различных видов наставничества. Наряду с этим создавались небольшие педагогические общества, которые были прародителями нынешних методических объединений, способные анализировать определенную положительную и отрицательную практику наставничества, выпуская периодические издания: журналы и др. [2].

В ходе наставнического движения апогей активных действий своим временным участком попадает на советский период. Наставничество в совершенно разных видах и формах в СССР начало свое существование ориентировочно с 30-х гг. XX в. Законодательно оно было оформлено в 1934 г. в Положении Министерства народного просвещения.

Даже принимая во внимание всю идеологическую направленность данного Положения, можно сказать, что само функционирование такого движения при Академии коммунистического воспитания с 1930 по 1934 г. являлось положительным для сообщества педагогов-марксистов, которые считали, что их первостепенная задача – это помощь рядовым учителям в их повседневной работе. Преимущественно элементы наставнической деятельности проявлялись в системе профессионально-технического образования и производственного обучения, где смогли со временем преобразоваться в наставническое движение (в соответствии с позицией Л.С. Рогачевской, «наставничество социалистического типа») [2].

Наряду с термином «наставничество» в отечественной педагогической литературе с конца XX в. стали использоваться слова английского происхождения: «коучинг», «менторство», «тьюторство» и др. Полностью справедливы те исследователи, которые утверждают, что терминологический ряд данных понятий не может поддаваться тождественному толкованию, а также не может быть употребляем вне конкретной образовательной связи. Но авторы могут рассматривать коучинг как один из способов обнаружения и стимуляции определенных возможностей сотрудников [4].

Коучинг - метод консультирования или тренинга, в результате которого специалист, имеющий название «коуч», оказывает помощь обучающемуся с целью достижения определенной или жизненной, или профессиональной цели. Он может быть использован как способ частного консультирования члена консалтингового процесса для получения как можно большего продуктивного результата, который способствовал бы привлечению всех

личностных и творческих возможностей для решения определенной задачи. Основным условием для специалиста (коуча) в группе специалистов консалтинговой службы образовательного учреждения высшего образования должна являться обязательная профессиональная специализация.

Понятие «менторство» в российском объяснении расшифровывает желание ментора (специалиста) на безвозмездной основе обмениваться знаниями, умением, навыками с подопечным для того, чтобы оказать посильную помощь, а также попытаться расширить умения и новые знания, которые необходимы для успешного развития или внедрения новшества [5].

Элементы менторства в образовательном пространстве классически воспринимаются как диадические, частные или долгосрочные взаимоотношения между опытными квалифицированными педагогами и студентами, в результате которых возникают студенческие сообщества развитые как профессионально, так и личностно [5].

В настоящее время с отсутствием благотворительной помощи в развитии образовательной среды, к сожалению, затрудняется процесс использования такой практики.

Тьюторство (сопровождение семей или детей, у которых имеются особые потребности в обучении и воспитании) в России оформилось в педагогическое движение преподавателей-наставников, которое дает возможность участия в разработках самостоятельных образовательных методик для обучения или сопровождения и внедрения их в систему образования [6, с. 21].

Тьюторство возникло в Средние века в учебных заведениях Великобритании, по истечении определенного времени оно получило массовое распространение и в странах Европы, и на территории Северной Америки. А в России тьюторство возникло при историческом распаде элементов движения наставничества в конце XX в. Понятие «тьютор» можно расшифровать как наблюдатель за воспитанниками, на территории Великобритании такое название имеет домашний учитель, или репетитор, или воспитатель.

В структуре российской высшей школы понятие «тьюторство» закреплено в законодательных актах еще в 2004 г., в настоящее время оно имеет место быть во всех образовательных учебных заведениях [7]. В них понятие «тьютор» имеет чуть другую трактовку – это учитель-наставник, который отслеживает не только академическую успеваемость ученика, но помогает с развитием личностных качеств [7].

В пределах рассматриваемой в этой статье консалтинговой деятельности элементы тьюторства могут использоваться также при работе со структурным подразделением

«профессиональная подготовка будущего специалиста», организованным в системе «образовательная организация высшего образования».

Заключение

На основании вышеизложенного было бы правомерно утверждать, что наставничество является закономерным компонентом культурного развития общества. При участии элементов наставничества по результатам его внедрения и использования смогли достигнуть результатов следующие проблемы:

- процесс приспособления начинающих свою деятельность специалистов к условиям внутренней и внешней профессиональной среды;
- процесс вхождения начинающих специалистов в профессиональную среду организации через формирование принципов корпоративной этики;
- воспроизводство персонала на основе его непрерывного обучения;
- накопление, сохранение и развитие интеллектуального капитала организационной системы.

Вывод

Рассмотренные факты позволяют сказать, что система консалтинга учебного заведения при определенных условиях способна успешно реализовывать функции традиционного института наставничества, сопровождая становление молодых специалистов, начиная от момента инициативы творческих замыслов и до внедрения научно разработанных инновационных изменений в собственную профессиональную деятельность.

Список литературы

1. Вершловский С.Г. Непрерывное образование // Историко-теоретический анализ феномена. СПб.: СПб АППО, 2008. 155 с.
2. Лукашья З.В. Использование консалтинга для возрождения наставничества в высшем учебном заведении // Непрерывное образование: XXI век. Петрозаводск. 2017. Вып. 3 (19). С. 65-73.
3. Лукашья З.В. Возможности интеграции консалтинга с формами и методами современной коммуникативистики // Современная коммуникативистика. 2016. № 2 (21). С. 71–78.
4. Тришин В.Н. Большой словарь-справочник синонимов русского языка системы ASIS. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.trishin.ru> (дата обращения: 20.02.2019).
5. Менторская программа Сколково. [Электронный ресурс]. URL:

<http://sk.ru/foundation/mentor/p/whymentoring.aspx> (дата обращения: 20.02.2019).

6. Белицкая Е.В. Тьюторская система обучения в современном образовании Англии: дис. ... канд. пед. наук. Волгоград, 2012. 201 с.
7. Ковалева Т.М. Основы тьюторского сопровождения в общем образовании. Лекции 1–4. М.: ПУ Первое сентября, 2010. 56 с.