

НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ: ЭВОЛЮЦИЯ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ, ФОРМ И СРЕДСТВ

MENTORING IN THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF YOUNG SPECIALISTS: THE EVOLUTION OF IDEAS, FORMS AND MEANS

**K. Bulakh
N. Tartysheva
A. Tartysheva
V. Petkov**

Summary: Mentoring as a social institution has existed for many centuries and has acquired the status of a traditional form of work with young specialists. The current economic and political situation in Russian society actualizes the problem of mentoring development as a form of promoting social and professional adaptation and education of young professionals. The content of the article examines the evolution of ideas about mentoring, as well as the forms and means of its organization in the professional development of young specialists. The role and place of pedagogical support of a young specialist in the structure and organization of mentoring activities is determined. The external and internal barriers of effective mentoring activity are revealed.

Keywords: mentoring institute, young specialist, mentor, professional formation, forms, means and methods, pedagogical support.

На современном этапе развития российского общества, актуализируется поиск путей эффективного функционирования института наставничества как формы развития профессионального образования и воспитания молодых специалистов, в процессе использования которой формируется их субъектность, а профессиональное образование выстраивается непосредственно с их участием [1].

Процесс передачи опыта и знаний от старшего – более опытного к младшему – менее опытному, известен давно. В зарубежном современном научном знании сопровождение молодых специалистов в процессе профессиональной деятельности описывается рядом терминов: менторство, тьюторство, коучинг. Эти термины прочно вошли в отечественный словарный и научный

Булах Ксения Владимировна

Кандидат психологических наук, доцент, Невинномысский государственный гуманитарно-технический институт
kseniyabulakh@yandex.ru

Тартышева Наталия Анатольевна

Кандидат экономических наук, доцент, Невинномысский государственный гуманитарно-технический институт
prorektorsvr@nggti.ru

Тартышева Анна Вячеславовна

Начальник отдела реализации молодежных инициатив Центра молодежной политики (г. Ставрополь)
prorektorsvr@nggti.ru

Петьков Валерий Анатольевич

Доктор педагогических наук, профессор, Кубанский государственный университет (г. Краснодар)
Valerype@mail.ru

Аннотация: Наставничество как социальный институт существует много веков и приобрело статус традиционной формы работы с молодыми специалистами. Сложившаяся экономическая и политическая ситуация в российском обществе актуализирует проблему развития наставничества как формы содействия социальной и профессиональной адаптации и воспитания молодых специалистов. В содержании статьи рассмотрены эволюция представлений о наставничестве, а также формы и средства его организации в профессиональном становлении молодых специалистов.

Определена роль и место педагогической поддержки молодого специалиста в структуре и организации деятельности по наставничеству. Раскрыты внешние и внутренние барьеры эффективной деятельности по наставничеству.

Ключевые слова: институт наставничества, молодой специалист, наставник, профессиональное становление, формы, средства и методы, педагогическая поддержка.

оборот. Дадим краткую характеристику этим понятиям.

Система менторства берет свое начало от древнегреческой мифологии и получила свое название от мифологического персонажа Ментора – первого наставника. Менторингом определяют целенаправленную передачу опыта от более опытных сотрудников к стажёрам при основном посыле - «делай как я». Слово «ментор» часто используется современными молодыми специалистами при описании личности, которая стала образом, или выбрана в качестве модели профессионального поведения, или оказала значительное влияние на его судьбу, карьеру, развитие [7, с.35].

Появление в Оксфордском и Кембриджском университетах тьюторства, как формы наставничества относит-

ся к раннему средневековью (XII–XIII вв.). Тьюторство к XIV веку оформилось, как форма наставничества в образовательной организации. Тьютор, занимая позицию старшего, сопровождал процесс обучения и оказывал консультации студентам в ответ на их конкретные образовательные запросы. В конечном итоге, сформировалась система деятельности тьютора, как профессионала, сопровождающего разработку и реализацию индивидуальных образовательных программ для каждого студента [7, с. 36].

В 80-е гг. XX века появляется понятие «коучинг», которое рассматривается как деятельность, направленная на повышение результативности в процессе обучения и на развитие коучером другого человека. Звание «Коуч» (англ. Coach – тренер) присваивалось опытному сотруднику, способному не только организовать процесс обучения, но и на основе партнёрских взаимоотношений – вдохновить молодых специалистов на самостоятельный поиск путей преодоления трудностей в работе [7, с.38].

С позиции отечественных ученых, научный анализ феномена, наставничества проводился в междисциплинарном контексте. Исторически, в России, в прочем, как и за ее рубежом, практическая деятельность наставников развивалась прежде всего в сферах воспитания и образования. Развитие наставнического движения в СССР ученые относят в первую очередь к 30-м гг. XX века. Далее, период 1970–1985 гг., «характеризующийся массовым движением наставничества, представляющего собой систему социально-педагогических воздействий передовых рабочих социалистических предприятий на сознание, чувства и волю молодых рабочих с целью формирования у них коммунистического мировоззрения, устойчивого интереса и стремления к овладению профессией, выработки классового самосознания и чувства морального удовлетворения от участия в производительном труде» является наиболее детально изученным [1].

Именно в педагогической науке произошло научное осмысление и разработка методологических оснований системы наставничества. В трудах отечественных учёных психологические основы организации деятельности по наставничеству рассматриваются с позиций следующих методологических подходов:

- системного (Б.Ф. Ломов, Э.Г. Юдин);
- комплексного (Б.Г. Ананьев, Н.В. Кузьмина);
- личностно-ориентированного (Е.В. Бондаревская, Н.Ю. Сиягина, И.С. Якиманская);
- акмеологического (А.А. Бодалев, А.А. Деркач);
- личностно-деятельностного (Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн).

В теории и методике профессионального образования наставничество рассматривается в качестве эффек-

тивного инструмента непрерывного профессионального обучения молодых специалистов без отрыва от рабочего места. Ряд учёных-педагогов термином «система наставничества» определяет поддержку обучающегося или молодого специалиста, в ходе которой происходит рост эффективности в распределении личностных ресурсов, самоопределение в профессиональном и культурном отношении [5,8].

Наставничество является важным элементом системы профессионального воспитания, ключевым средством которой выступает педагогическая поддержка молодого специалиста наставником. Суть педагогической поддержки заключается в оказании содействия молодому специалисту в преодолении профессиональных трудностей и личностных барьеров в овладении профессией [3].

В качестве внешних барьеров эффективной деятельности по наставничеству выступают дефицит ресурсов (материальных, финансовых, человеческих) необходимых для реализации инициатив в работе, неслаженность организационных механизмов стимулирования или постановки задач. Наиболее сложным для молодых специалистов является барьер, связанный с изменением законодательства в профессиональной сфере, а также механизм его применения и внедрения. Ко внутренним барьерам относится низкий уровень готовности личности самостоятельно преодолевать внешние барьеры, который чаще всего связан с образовательным дефицитом. Слабая мотивация к профессионально-личностному совершенствованию и низкий уровень коммуникативных качеств оказывают значительное влияние на процесс преодоления наставляемым внешних барьеров [6].

Значительное количество внешних и внутренних барьеров сложилось в России период пандемии covid-19. Но именно возникновение этих барьеров привело к зарождению новой формы, уникальной практики деятельности в сфере наставничества ранее не известной человечеству – online-наставничество. В online-условиях претерпели изменения традиционные методики, родились новые, нацеленные на учет неизбежных психологических изменений современной личности молодого специалиста, появление новых потребностей и интересов [2].

В теории менеджмента – наставничество рассматривается в качестве инструмента развития молодых специалистов и управления развитием корпоративных знаний и умений у сотрудников организации.

Таким образом, наставничество, как «способ передачи определенного опыта (знаний, навыков, умений, мировоззренческих установок, пр.), а также смыслов и жизненных ценностей от более опытного лица в адрес

менее опытного» направлено на психологическую и профессиональную адаптацию молодых людей в образовательной, производственной и социальной сферах, их духовно-нравственное, личностное и профессиональное развитие. Из этого постулата следует, что наставником может стать человек, обладающий педагогическим мастерством, специальными знаниями, профессиональными и управленческими, коммуникативными навыками. Это вполне согласуется с представлениями о наставничестве и рекомендациями по организации этой деятельности, отражённые в письме министерства просвещения Российской Федерации «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций». В нём определено, что целью деятельности наставника является «непосредственное воздействие на формирующуюся личность, направленное на ее образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию путем передачи опыта от наставника к наставляемому» [4].

В разработанной нами описательной модели реализации системы наставничества молодых специалистов нами классифицированы категории наставников, которые своей деятельности используя различные типы и формы наставничества формируют определенные потребности у молодых специалистов [2].

Нами установлено, что в работе с молодыми специалистами наставники чаще всего используют традиционное личное, групповое, командное, «равный-равному» типы наставничества, которые с 2020 года частично перешли в online-формат. В настоящее время такие формы наставничества, как индивидуальное (персональное) и групповое, коллективно-индивидуальное и коллективно-групповое успешно решаются не только на рабочих местах, но и с использованием технологий искусственного интеллекта (чат-бот, AhaSlides и др.). Все типы и формы взаимодействия предполагают, как непосредственный, так и опосредованный контакт наставника и молодого специалиста.

В конечном итоге, ожидания от системы наставничества молодых специалистов, выявленные в ходе нашего исследования, заключаются в содействии их личностно-профессиональному становлению, которое варьируется от помощи в профессиональном самоопределении до участия ментора в аудите собственных ресурсов и поиске недостающих. Кроме того, молодые специалисты нуждаются в определении для них траектории личностного самосовершенствования, и для многих важным является участие наставника в развитии лидерского потенциала и построении карьерной траектории молодого специалиста. В итоге, для удовлетворения запросов наставляемых – наставник должен сочетать в себе качества и навыки тьютора, психолога/психотерапевта и коуча (в

прямой интерпретации этих ролей).

Если детально рассмотреть отличительные характеристики ролей наставника, то можно сделать следующий вывод. Однозначно, что главной целью деятельности таких ролей, как тьютор, психолог/психотерапевт, коуч является «непосредственное воздействие на формирующуюся личность, направленное на ее образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию путем передачи опыта» [6]. Однако в качестве отличительных характеристик этих ролей по признаку приоритетности деятельности можно указать следующие. Для тьютора приоритетным видом деятельности является организация деятельности по построению образовательной траектории на основе выявленных интересов, навыков, талантов и определения «точек роста». Практический психолог образовательной организации осуществляет психологическое воздействие, результатом которого становится развитие личностных, профессиональных и надпрофессиональных качеств и навыков молодого специалиста с учетом его склонностей, возможности и темперамента. Деятельность коуча направлена на раскрытие внутреннего потенциала, стимулирование самообучения наставляемого, развитие способностей самостоятельного поиска необходимых знаний для достижения поставленных целей, результатов. Таким образом, деятельность по наставничеству молодых специалистов должно осуществляться одним человеком-профессионалом с применением технологий тьюторства, психологического консультирования, коуч и психолого-педагогической поддержки.

Резюмируя вышеизложенное можно сделать вывод, что мировой наукой накоплен значительный пласт исследований наставничества во всех сферах деятельности общества (экономической, политической, образовательной, духовной) в которых исследуются общие вопросы реализации системы наставничества молодых специалистов в организации, предлагаются контактные и с использованием дистанционных технологий формы взаимодействия наставнических пар, разрабатываются технологии электронного наставничества, изучаются новые роли наставников. При определенных различиях в подходах, в целом, взгляды отечественных и зарубежных ученых на сущность системы наставничества совпадают. Таким образом, значимость института наставничества заключается в содействии достижению молодыми специалистами профессиональных и личностных результатов; в актуализации роли наставников в эффективной профессиональной адаптации; в осознании ценности наставнической деятельности в процессе привития наставляемым норм корпоративной культуры и профессиональной этики; в оказании помощи в построении траектории развития профессиональной карьеры.

ЛИТЕРАТУРА

1. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. №3. С. 4-18.
2. Булах К.В., Тартышева Н.А., Тартышева А.В., Петьков В.А. Анализ эффективности региональной системы наставничества над молодыми специалистами в сфере государственной молодёжной политики (по результатам социологического опроса в Ставропольском крае) // Общество: социология, психология, педагогика. 2021. № 8 (88). С. 22-29.
3. Краснопёрова А.Г., Петьков В.А. Технология педагогической поддержки профессиональной социализации обучающихся колледжа // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. 2019. № 1 (233). С. 34-39.
4. Министерство просвещения Российской Федерации письмо от 23 января 2020 г. N МР-42/02 О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций.
5. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Сиягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. М.: Рыбаков Фонд, 2016. С. 13.
6. Палитай И.С., Селезнева А.В., Попова С.Ю. Наставничество как технология работы с молодыми лидерами в современной России: психологические основания и возможности реализации // Образование личности. 2019. №3-4. С. 19-27.
7. Попова С.Ю., Селезнева А.В. Наставничество в работе с молодежью: технологии и инструменты. Тверь: СФК-офис, 2022. 104 с.
8. Сирик С.Н., Евтушенко Ю.Л., Петьков В.А. Технология наставничества в работе с начинающими преподавателями военного вуза // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. 2021. № 10 (200). С. 347-353.

© Булах Ксения Владимировна (kseniyabulah@yandex.ru), Тартышева Наталия Анатольевна (Тартышева Наталия Анатольевна), Тартышева Анна Вячеславовна (prorektorsvr@nggti.ru), Петьков Валерий Анатольевич (Valerype@mail.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»



Невинномысский государственный гуманитарно-технический институт