



В.В. Никитина

Ключевые слова:

*наставничество;
подготовка высококвалифицированных специалистов; профориентационное исследование; творческий потенциал педагога.*

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ

В статье показана важность и актуальность наставничества как введения молодых специалистов в профессию. Автор отмечает, что, к сожалению, наставничество как педагогическое явление перестало существовать. Однако наставник, передающий не только опыт, но и традиции, культуру профессии, в современном мире снова востребован, и его роль в подготовке молодых специалистов очень важна.

Сегодня в век инноваций в современном образовании мы все чаще возвращаемся к мысли о необходимости возрождения такого явления, как наставничество.

Наставничество активно изучалось в 70-80-е гг. XX века в рамках адаптации молодых специалистов на производстве. В начале 90-х годов произошла смена профессиональных приоритетов, начался переход к рыночным отношениям, ценности и жизненные приоритеты изменились. Все это привело к тому, что наставничество как введение молодых работников в профессию перестало быть актуальным и прекратило свое существование. В результате сейчас мы имеем отрыв одного поколения от другого и «старение» профессионалов в ряде отраслей: инженерия, приборостроение и машиностроение, педагогика. Более того, педагогика перешла в разряд непрестижных наук и непопулярных профессий. В студенческой среде произошла существенная деформа-

ция профессиональной и миграционной мотивации, гражданских позиций и нравственных ценностей [6].

Существует огромное количество определений понятия наставничества, приведем некоторые из них.

Наставничество – в СССР – форма коммунистического воспитания и профессиональной подготовки молодежи на производстве, в профессионально-технических училищах и т.п. передовыми опытными рабочими, мастерами, инженерно-техническими работниками. В различных формах существовало с 30-х гг. XX века, особенное распространение получило с 70-х годов [3].

Наставничество – в наши дни – тип подготовки к работе, обеспечивающей занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике и в широком диапазоне деятельности [4].

Наставник – воспитатель, учитель [4].

Основные задачи деятельности наставника пытались определить ученые и философы от античных времен до современности.

Сократ считал, что главная задача наставника – пробудить мощные душевные силы ученика. Исходя из главного положения Сократа «Я знаю только то, что ничего не знаю», ученик и учитель находятся на одной ступени, и в их споре рождается истина.

Платон говорил, что учителя становятся своего вида правителями, ибо они имеют власть над умами тех, кого они ведут. Хорошие учителя, как и хорошие философы, должны быть умеренными, не алчными, мелочность не совместима с созерцанием всего пространства и времени.

Французский мыслитель Жан-Жак Руссо вовсе склонялся к той мысли, что наиболее сложное искусство наставника заключается в том, чтобы уметь ничего не делать с учеником.

К.Д. Ушинский, будучи основоположником научной педагогики в России, считал, что гордиться своим опытом воспитательной деятельности нельзя, это превращает педагога в машину, призванную лишь задавать уроки и спрашивать их. Теоретические знания и опыт должны не замещать, а дополнять друг друга.

В отличие от России, сегодня за рубежом методу наставничества и способу адаптации молодых специалистов уделяется большое внимание. С точки зрения современной европейской теории образования, наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией [1].

Задача высшего образования в России заключается в подготовке высококвалифицированных специалистов, которые будут развивать производство, двигать науку, передавать знания и умения следующим поколениям. В настоящее же время суть обучения молодежи в вузах свелась, по сути, только к передаче знаний и формированию умений эти знания применять на практике, т.е. только к учебному процессу; о формировании и становлении личности студента как профессионала и гражданина речь, к сожалению, не идет.

Как же побудить студента к качественному прохождению учебного процесса? Как помочь ему адаптироваться в сложной системе вуза и «запустить» личностный рост и самостановление?

Не секрет, что «отрыв» от школы у подростка происходит достаточно легко, поскольку связан с положительными эмоциями и позитивным настроением исключительно на будущее: вступление во взрослую жизнь, скорое студенчество, свобода. Начав же обучение в университете, студент-первокурсник очень быстро понимает, сколь иллюзорны были его представления о легкости получения высшего образования и «взрослости».

Для большинства студентов адаптация к новым условиям обучения происходит очень тяжело, и связано это с рядом причин.

Первая и главная причина, на наш взгляд, заключается в отсутствии того тотального контроля учебного процесса, образования и воспитания подростка, который был в школе. Казалось бы, сами учебные процессы школы и вуза не слишком отличаются один от другого: то же посещение учебных, семинарских и лабораторных занятий, выполнение домашних заданий, прохождение промежуточных и итоговых контрольных мероприятий в установленные сроки. Однако школа постоянно контролирует текущую успеваемость и посещаемость учащихся, активно сотрудничает с родителями и специалистами медико-социально-психологических направлений. Вуз же предоставляет студенту ту самую вожделенную «свободу» в принятии решений и поступках: «хочешь учиться – учи, не хочешь – твой выбор, ищи себя в другом деле». У родителей, к слову, тоже нет возможности скрупулезно контролировать учебный процесс своего ребенка в университете – для них сегодняшний вуз так же сложен и не понятен тем более, что зачетная книжка не дневник, и оценки в ней появляются только во время учебных сессий.

Вторая причина вытекает из первой и связана с тем, что большинство студентов, лишившись всестороннего контроля, не умеют распределять свое время и управлять им. Раньше подросток не задумывался о необходимости развития у себя чувства времени, с его точки зрения все происходило

само собой, а значит, так будет продолжаться и дальше. Когда же возникают первые трудности и проблемы, современный молодой человек не спешит их решать, поскольку продолжает верить в самоустранение трудностей: «раньше же все как-то решалось». Студент хочет «взрослости», но не понимает, что лишь имитирует ее: быть взрослым и казаться им – разные состояния, осознание этого постулата приходит лишь с первой «заваленной» сессией и становится тяжелым потрясением, неся с собой дистресс, эмоциональное выгорание, потерю уверенности в себе, отказ продолжать обучение.

Третья причина заключается в том, что в школе на попечении классного руководителя находятся в среднем 25-30 человек, на попечении заместителя декана по курсу – от 300 до 600 человек. Не всякий студент может обратиться за помощью, а отследить и увидеть трудности каждого студента заместитель декана по понятным причинам не в состоянии. Помогать заместителю декана призваны кураторы групп, осуществляя, по сути, работу того самого классного руководителя из школы, но, к сожалению, кураторы групп часто подходят к выполнению своих обязанностей формально, сводя свою работу лишь к проведению смотров 2 раза в год и разрешению редких конфликтных ситуаций в группе. На остальное у них просто не хватает времени из-за большого объема учебной и научной работы, да и финансовая поддержка кураторства со стороны вуза незначительна.

Кроме того, понятен, с одной стороны, подход большинства вузовских преподавателей к студентам: «студент – взрослый человек, совершеннолетний, вуз не детский сад и не школа, а мы не няньки, и вообще, мы такими не были, были самостоятельными, ответственными». Да, это действительно так, еще 10-15 лет назад студенчество существенно отличалось от нынешнего: было много совместной общественной деятельности, как в рамках вуза, так и за его пределами. Студенты прошлых лет были более коммуникабельны и социабельны. Современной молодежи достаточно телефона с интернет-доступом для того, чтобы общаться со всем миром, «живое» общение перестало быть необходимостью, а для некоторых индивидов стало «в тягость».

В ноябре-декабре 2012 г. нами проводилось профориентационное исследование учащихся 8-11-х классов профильных школ МГТУ им. Н.Э.Баумана, в котором приняли участие более 300 школьников. Задачей исследования было определение целевой направленности на сферу IT-технологий, включающее диагностику специальных способностей, таких как устойчивость внимания, логическое мышление; склонности к программированию, например, умение быстро усваивать языковые структуры; склонности к на-

Роль наставничества в современном образовании ... |

учной деятельности: умение работать с научными текстами, грамотно излагать свои мысли, обобщать и делать логические заключения; степени компьютерной зависимости.

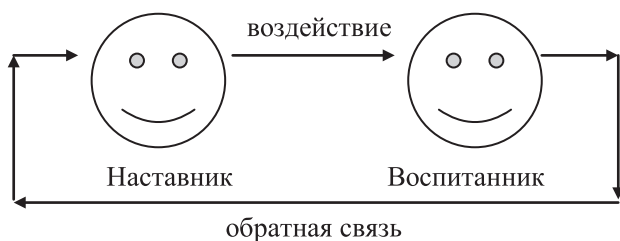
Кроме того, вопросы анкеты были составлены таким образом, чтобы можно было отследить у старшеклассника и ориентацию на дальнейшую педагогическую деятельность. Среди опрошенных не набралось и 3% желающих связать свою будущую профессию с педагогикой, преподавательской деятельностью, наставничеством [2].

Чем же объясняется такой неутешительный показатель? Специфика педагогики заключается в том, что личностные качества, паттерны поведения, отношение к профессии и своим ученикам наставника, преподавателя получают продолжение в его воспитанниках, репродуцируются в них. Поэтому все те качества, которые мы хотим видеть в своих студентах, в их отношении к учебе, ответственность, честный подход к делу, педагог должен найти и воспитать прежде всего в себе. Именно в вузе происходит формирование будущего специалиста, здесь есть все предпосылки для формирования его нравственности.

Основными категориями процесса наставничества являются развитие как процесс становления личности человека в производственной деятельности под влиянием внутренних и внешних, социальных и биологических факторов; воспитание как процесс формирования человека интеллектуального, духовного и физически развитого, его подготовки к активной жизни, в том числе трудовой; профориентация как процесс гармоничного вхождения человека в трудовой коллектив, организацию, производство.

В среде вуза мы предполагаем прямое наставничество, т.е. постоянный контакт со студентом в форме советов, рекомендаций, помощи в освоении норм и правил учебного заведения и освоения учебной программы, психологической поддержки.

Необходимо отметить, что процесс наставничества невозможен без обратной связи:



Наставник оказывает воздействие на воспитанника, а тот, в свою очередь, поступками, личностными изменениями дает наставнику обратную связь, помогая последнему корректировать процесс наставничества.

Таким образом, наставничество – это длительный, трудоемкий и психологически сложный учебно-воспитательный процесс, способствующий успешной адаптации студентов, качественному освоению учебной программы, формированию личности будущего специалиста, профессионала, человека, и требующий огромной выдержки, опыта и, главное, желания заниматься данным видом учебно-воспитательной деятельности.

Из чего же должно складываться наставничество в вузе? По нашему мнению, можно выделить несколько этапов взаимодействия наставника и воспитанника.

На первом этапе наставничества необходимо выстроить отношения со студентом таким образом, чтобы возникло доверие и взаимопонимание, иначе дальнейший процесс наставничества не будет иметь смысла. Здесь наставнику необходимо быть внимательным к воспитанникам, чтобы понять, какие цели и мотивы двигают их к обучению в вузе.

На втором этапе нужно рассказать студентам о нормах и правилах, ценностях, исторически сложившихся традициях и культуре, так называемых героях, мифах и легендах учебного заведения, в котором воспитанникам предстоит провести 4-6 лет [5]. В зависимости от того, как вышеперечисленная информация будет донесена до слушателей, станет ясно, как быстро нормы и ценности вуза найдут отражение в умах и сердцах студентов, перестанут быть для них инородными, навязанными.

На третьем этапе, когда наставник начнет получать обратную связь от студентов, необходимо будет начать реализацию адаптационной программы, попутно анализируя результаты и корректируя процесс наставничества.

Для того, чтобы осуществлять наставническую деятельность, педагогу необходимо постоянно развивать творческий потенциал, находиться в педагогическом и научном поиске, совершенствоваться в своих методах работы, межличностных коммуникациях, повышать квалификацию в областях психологии, педагогики, методики преподавания дисциплин.

Результатом наставничества должна стать подготовка высококвалифицированного специалиста, личности, всесторонне развитой, нравственной, культурной. Кроме того, успешный процесс наставничества сформирует среди студентов категорию тех молодых специалистов, у которых возникнет и укрепит желание остаться в научно-педагогической профессии и продолжить дело наставничества, таким образом, вуз сам будет «растить»

свои педагогические кадры.

Подводя итог вышеизложенному, можно сделать вывод: наставничество необходимо в вузе сегодняшним студентам. Можно отучиться установленный срок в вузе, получить высшее образование и диплом, но стать профессионалом, квалифицированным работником, создать семью, воспитать и вырастить последующие поколения без принятия и передачи культурно-исторического наследия и опыта невозможно.

Литература

1. *Льюис Г.* Менеджер-наставник. – М.: изд-во Баланс-клуб, 2002. – 192 с.
2. *Зеленицова Е.В., Масич Е.В., Никитина В.В.* Исследование способностей и мотивации молодежи к деятельности в области IT-технологий как одна из задач управления в сфере образования // *technomag.edu.ru: Наука и Образование: электронный научно-технический журнал.* – 2013. – Вып. 4. – URL <http://technomag.edu.ru/doc/565163.html>. (дата обращения 25.07.2013)
3. *Исторический словарь* // *enc-dic.com*: URL: <http://enc-dic.com/history/Nastavnichestvo-27565.html>.
4. *Наставничество* // *school-429.ru*: URL: <http://school-429.ru/uploads/files/doc/Kadry/Nastavnichestvo.doc>.
5. *Никитина В.В.* Корпоративная культура. Электронное учебное издание. Учебное пособие по дисциплине «Управление персоналом». – М.: МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2012. – 52 с.
6. *Студент XXI века: социальный портрет на фоне общественных трансформаций: монография / Нар. укр. акад.; под общ. ред. В.И.Астаховой.* – Харьков: изд-во НУЛ, 2010. – 408 с.