

***Перина Анастасия Ивановна***

*доцент кафедры физико-химических основ*

*процессов горения и тушения*

*Санкт-Петербургского университета*

*гражданской противопожарной службы МЧС*

*кандидат химических наук, доцент.*

***Anastasia I. Perina***

*Associate Professor, Department of Physical and Chemical Fundamentals*

*combustion and extinguishing processes*

*St. Petersburg University*

*Ministry of Emergency, PhD. in*

*Chemistry, Associate Professor.*

### **НАСТАВНИЧЕСТВО: ВЧЕРА, СЕГОДНЯ, ЗАВТРА**

*Аннотация:* в статье автор раскрывает основные принципы наставничества, предложенные в советское время и актуальные для организации конструктивной работы и с современной молодежью. Автор считает, на современном этапе накоплен опыт наставничества и его необходимо транслировать. Приводится опыт работы с талантливыми обучаемыми в Казани, Санкт-Петербурга. Проводниками наставничества при работе с различными категориями молодежи являются центры профориентации и другие субъекты, занимающиеся организацией профориентационной работы; именно они в какой-то степени выполняют задачи отсутствующих в нашей стране специальных школ наставничества.

*Ключевые слова:* наставничество, профориентационное наставничество, педагог, обучаемые, компетентность

### **TUTORSHIP: YESTERDAY, TODAY, TOMORROW**

**Abstract:** in the article, the author reveals the basic principles of tutorship, proposed in Soviet epoch and relevant for the organization of constructive partnership with our day's youth. The author considers that at the present stage, the experience of tutorship has been accumulated and should be disseminate. The experience of working with talented students in Kazan, St. Petersburg is presented here. Guides for tutorship when working with various categories of youth are career guidance centers and other entities involved in the

organization of career guidance work; it is they, who fulfill the tasks of special mentoring schools that are lack off in our country.

**Keywords:** tutorship, career guidance mentoring, teacher, student, competency

Наставничество как важнейший элемент воспитания подрастающего поколения имеет давнюю историю и многовековой опыт. В прошлом оно осуществлялось в крестьянском доме, где мальчика или девочку наставляли мама, папа и другие члены семьи.

Наставничество в нашей стране, имея глубокие исторические корни, всегда связывалось с профессионализмом, опытом, интеллектуальным потенциалом и уровнем личностных качеств наставника. В **Положении о Царском-Сельском лицее** (1811 г.) были сформулированы требования не только к лицеистам, но и к учителям-наставникам, их подбору с учетом высоких нравственных качеств, необходимых для влияния на нравственный облик воспитанников.

Обучать начинающих трудовую деятельность с использованием методов наставничества в России начали еще в прошлом веке, на производственных предприятиях с целью «передачи передовых методов труда» новичкам.

Впервые в мировой практике дидактически обоснованная система наставничества была представлена в 1860 г. группой инженеров-механиков под руководством Дмитрий Константиновича Советкина в Московском техническом училище. Она обеспечивала индивидуальный учет знаний, умений и навыков учащихся. Данная система обучения демонстрировалась на международных выставках в Вене, Филадельфии, Париже и получила признание, где отмечалось, что у русских обучение ручному труду превратилось в науку.

Востребованной данная методика оказалась и в советское время. Наставничество оформилось как неотъемлемая часть коммунистического воспитания молодежи и профессиональной подготовки на производстве, в профтехучилищах передовыми опытными рабочими, мастерами, инженерно-техническими работниками. В 1975 г. был даже учрежден почетный знак «Наставник молодежи».

Советскими педагогами были выделены **основные принципы наставничества**, которые прекрасно подходят для организации конструктивной

работы и с современной молодежью:

- **личностный подход к подростку**, реализуемый в формуле: любить, понимать, принимать, сострадать, помогать;
- **системность** – необходимость всестороннего анализа проблемы профориентационного сопровождения и применения комплекса мероприятий, адекватных выявленной проблематике;
- **оптимистическая гипотеза** – вера в человека, опора на положительное в нем, формирование деятельностного подхода «сделай себя личностью сам»;
- **объективность подхода** – знание многообразных аспектов жизнедеятельности рабочего коллектива и каждой личности, выработка непредвзятых рекомендаций, учет возрастных особенностей личности;
- **коммуникативность** – способность к быстрому и оперативному общению, налаживанию связей и координации со всеми субъектами социально-психолого-педагогического сопровождения для быстрого нахождения средств социально-педагогической и других видов помощи подростку;
- **неразглашение информации** о ребенке и его семье;
- **уважение достоинств** всех профессиональных областей, различных профессий и специальностей.

В настоящее время существует несколько определений понятий «наставничество» и «наставник».

**Наставничество** – это доверительное общение двух поколений с целью передачи профессионального опыта и нравственных норм.

**Наставник** – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Для самого педагога наставничество является наиболее эффективным способом повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

№	Тип	Чем характеризуется
п/п	наставничества	

1	Опосредованное	Проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, личные контакты сводятся к минимуму, также, как и влияние на его окружающую среду
2	Прямое	Непосредственный контакт с учеником, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке
3	Коллективное	Распространяется на весь коллектив учащихся
4	Индивидуальное	Концентрация усилий на воспитание одного учащегося
5	Открытое	Двустороннее взаимодействие наставника и воспитуемого
6	Скрытое	Наставник воздействует на учащегося незаметно

Исторически отечественный опыт склонялся в сторону наставничества, в котором ученик представляет собой «чистую доску», которой мастер придает необходимые, по его мнению, черты и свойства, прививает умения и навыки, готовит к выполнению необходимых обществу функций без оглядки на свойства «материала» и его пожеланий к своему настоящему и будущему.

Негативный опыт организации наставничества неоднократно был представлен на отечественных предприятиях. Мастер, теряющий в доходах в связи с тратой собственного рабочего времени на обучение подшефного и контроль результатов его деятельности, рассчитывает на компенсацию, которая наступит по окончании сотрудничества, когда ученик сдаст квалификационные экзамены и «принесет» наставнику как материальное поощрение от предприятия, так и заметное облегчение условий его труда (в виде собственных квалификационных действий на конкретном участке производства). На деле надежды наставника оказываются тщетными, т.к. обучаемый после достижения своих собственных целей (получение разряда, квалификации) немедленно оставляет как наставника, так и предприятие в целом. Подобный результат, вероятно, обусловлен тем, что в данном опыте наставник о подопечный не приложили силы для установления значимых взаимоотношений в производстве и вне его.

В настоящее время от образовательных учреждений требуется включение в общественно-полезную деятельность. Учебная деятельность, профессиональные пробы, тематические лаборатории и мастерские, тренинги и имитационные игры

раскрывают воспитательный, развивающий, профориентационный потенциал наставничества не полностью. Поэтому рекомендуется изыскивать возможности для социального партнерства с предприятиями и учреждениями, представляющим интерес в качестве площадок для производственных, технологических и социальных практик обучающихся.

Значительный опыт именно такого профориентационного наставничества накоплен системой общего образования на региональном и муниципальном и локальном уровнях.

В начале 2000-х гг. получили распространение **«ЮКОС-классы»** - система профильного обучения в 10-11 классах (лицейская довузовская подготовка) и предпрофильная подготовка в 9-м классе общеобразовательной школы – реализована в ряде городов и поселков Самарской, Тюменской, Томской, Иркутской областей и Красноярского края, преследовала цели формирования и поддержки молодых кадров для нефтяной компании «ЮКОС».

«Норильским никелем» реализуется программа **«Профессиональный старт»**, предусмотренная для студентов 3-5 курсов, которым предлагается пройти производственную практику в условиях реального производства, а после успешного окончания учебного заведения трудоустроиться в подразделения компании.

В республике Татарстан с 2012 г. утверждена Концепция развития и реализации интеллектуально-творческого потенциала детей и молодежи Республики Татарстан **«Перспектива»**. В 2014 г. принята государственная программа **«Стратегическое управление талантами в Республике Татарстан на 2015-2020 годы»**, которая выступает мерой прямой государственной поддержки талантливых молодых людей и их наставников в Республике Татарстан. В 2015 году учреждена АНО «Казанский открытый университет талантов 2.0.» - уполномоченный орган по реализации Концепции **«Перспектива»**, образовательно-коммуникационная платформа, которая содействует талантливым молодым людям в развитии компетенций, профессиональном росте и трудоустройстве в Республике Татарстан.

Обучение в Университете Талантов включает в себя диагностику потенциала и компетенций студентов, разработку их индивидуальных планов развития. Все студенты проходят базовый образовательный модуль, в ходе которого они определяют свою траекторию развития и посещают только те мероприятия, которые

им необходимы для достижения профессиональных целей. На протяжении обучения студента Университета Талантов сопровождает его личный наставник, который раскрывает потенциал и развивает компетенции, помогает найти и получить лучшие знания и опыт, формирует рефлексивную позицию по отношению к себе и миру.

Наставнику нужно уметь правильно взаимодействовать со студентами, следить за трендами в образовании. Для этого Университет Талантов развивает у наставников ряд компетенций, которые представлены на слайде. Каждый наставник сам выбирает в каком направлении ему развиваться. Обучение наставников продолжается в течение года. Курс называется «Управление продюсированием талантов». Кроме того, для наставников проводится ежегодная Олимпиада. О ней и о своем участии в данном мероприятии – в следующем видеоролике.

№ п/п	Компетенция наставника	Характеристика
1	Фасилитатор	Наставник, который помогает молодому человеку раскрыть потенциал, создает безопасную среду, условия, поддерживает инициативу, чтобы каждый был услышан. В этой роли наставник вдохновляет и мотивирует молодых людей на реализацию своих идей, показывает, что ошибаться не страшно, позволяет извлечь позитивные уроки из любой ситуации
2	Модератор	Наставник, который организует командную работу молодых людей, учит решать задачи в условиях сотрудничества, управляет процессом обсуждения при поиске нового решения
3	Тренер прорывных компетенций	Умеет оценивать уровень развития компетенций, поддерживает молодых людей в их желании совершенствоваться, предлагает разные приемы и методы. В этой роли наставник помогает ускорить процесс развития компетенций, моделируя различные ситуации, в которых

		молодой человек проявляет ту или иную компетенцию
4	Наставник карьерной навигации	Помогает молодому человеку обсудить варианты и выстроить траекторию. Карьерного, профессионального, личностного роста. Он знакомит молодых людей с трендами и перспективами в сфере их профессиональных интересов, а также направляет в ведущие компании и институты развития
5	Наставник проектного творчества	В этой роли наставник вместе с молодыми людьми выявляет проблемы, обучает постановке целей, задач, планированию и другим инструментам проектной деятельности. Он вдохновляет их на создание новых продуктов и вовлекает в процесс управления проектами
6	Наставник предпринимательского творчества	Помогает молодым людям анализировать ситуацию на рынке, учит видеть потребности людей, находить и предлагать оптимальные решения, удовлетворяющие их запросы
7	Наставник инженерного творчества	Помогает молодым людям оптимизировать действующие процессы, находить решения технических и технологических проблем, создавать прототипы новых конструкций
8	Продюсер-провайдер	В этой роли наставник понимает в какой сфере может быть наиболее полно реализован талант молодого человека и предлагает направления, в которых он может раскрыть себя. Он помогает найти место, где потенциал его таланта может быть реализован в полной мере, с максимальными возможностями
9	Родитель-наставник	Помогает родителям поверить в своего ребенка, стать для него наставником и помочь превратить свой талант в жизненный капитал. Наставник родительского образования

		помогает родителям выстроить перспективу успешного будущего их ребенка, предлагая лучшие знания и практики в области развития талантливых детей.
10	Наставник по организации научных, интеллектуальных состязаний	Помогает молодым ученым освоить технологии популяризации своих научных результатов, создает сообщество единомышленников, которые организуют современные научные события

В Санкт-Петербургском университете ГПС также уделяется внимание наставничеству. Идет активная профориентационная работа со школьниками. Как мне известно из новостной ленты, Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России продолжает сохранять **курс активного взаимодействия и сотрудничества с АОУ ВО «ОЦ КАДЕТСКАЯ ШКОЛА «Корабелы Прионежья»** (Вологодская область). 18 мая ребята этой школы прибыли в Санкт-Петербург для того, чтобы познакомиться с северной столицей, узнать ее историю и посетить легендарные места. Вместе с тем это возможность построить планы на будущее, посетить старейшее учебное заведение пожарно-технического профиля России и, возможно, окончательно определиться с выбором будущей профессии.

Для молодых педагогов, чей стаж менее 3 лет, открыты двери **Школы педагогического мастерства**. Это тоже своеобразная форма наставничества.

Подводя итог, хочется сказать, что в современных условиях проводниками наставничества при работе с различными категориями молодежи являются центры профориентации и другие субъекты, занимающиеся организацией профориентационной работы; именно они в какой-то степени выполняют задачи отсутствующих в нашей стране специальных школ наставничества. При всем при этом **основной груз** профориентационного сопровождения молодежи все же лежит на системе образования и реализуется главным образом при взаимодействии с такими традиционными наставниками, как педагоги школ, колледжей, вузов.

#### Литература

1. Сборник лучших мировых технологий и практик по вопросам развития

и управления талантами «Discovery of Talents / Открытие талантов / Сэлэтлелэр ачылышы». Профессиональное самоопределение / под общ. ред. С.С. Гиля, М.А. Сикорской-Декановой. — Казань, 2015. — 242 с.

2. Кондратюк, Н. Г. Компетентностный подход в образовании. Интервью с И.А. Зимней / Н. Г. Кондратюк // Педагогика. — 2019. — № 2. — С. 38–45.

3. Об измерении сформированности универсальных компетенций студентов вузов / Е.И. Казакова, И. Ю. Тарханова // Педагогика. — 2018. — № 9. — С. 79–84.

4. Чистякова, С.Н. Проблемы и перспективы развития отечественной профориентации на современном этапе / С. Н. Чистякова. — М., 2011.