

Тупицына Ирина Васильевна

учитель

МАОУ «СОШ №42»

г. Краснодар, Краснодарский край

ВЛИЯНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Аннотация: в статье рассматривается влияние наставничества на профессиональную деятельность молодого специалиста, проводится сравнительный анализ современного подхода к наставничеству и практик, получивших широкое распространение в организациях СССР. В результате автор делает вывод, что наставничество как механизм играет немаловажную роль для более комфортной адаптации молодого специалиста к профессиональной деятельности в организации.

Ключевые слова: роль наставничества, молодой специалист, компетенции, навыки.

Актуальность данного исследования обусловлена значительным снижением использования практики наставничества как механизма введения молодых кадров в профессию из-за перехода к рыночным отношениям и смены приоритетов в начале 90-х годов, что влечет за собой значительный отрыв одного поколения от другого и вызывает трудности при адаптации к профессиональной деятельности в организации. Также актуальность вопроса касательно наставничества подтверждается исследованием, проведенным организацией Grand Thornton, которое показало, что в условиях дефицита квалифицированных кадров 35% опрошенных российских предпринимателей заявили, что планируют вкладывать ресурсы в развитие наставничества на своих предприятиях. Так, Л.А. Донскова утверждает, что «процессы глобализации оказывают влияние на интегративные тенденции, а они, в свою очередь, уже влияют на все сферы жизнедеятельности человека, изменяя устоявшиеся идеалы, представления, взгляды на модели совместного сосуществования и межкультурного взаимодействия» [1].

Министерство труда и социальной защиты РФ определяет наставничество следующим образом: «Наставничество является кадровой технологией, обеспечивающей передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытных сотрудников – менее опытным, а также формой обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество» [2]. Из данной формулировки следует, что наставничество представляет собой образовательный процесс на рабочем месте, в результате которого передаются знания, навыки, стандарты, трансляции корпоративной культуры, ее норм и правил от ментора молодому специалисту. Также существует мнение, что «представления о смысле жизни, значимости социальных ролей, счастье, понимания профессиональных обязанностей, строятся на основе собственных ценностных смыслах и оценке взглядов значимых людей» [3]. Развитая система наставничества и использование современных подходов позволяет возвращать высококвалифицированных специалистов с наибольшим успехом.

Рассмотрим исторический опыт внедрения и использования системы наставничества в России. Наибольшее распространение наставничества происходит во время индустриализации 20–30-х годов прошлого века. В это непростое время государство переживает множество тревожных событий таких как Первая мировая война, Февральская и Октябрьская революции, гражданская война и образование советского государства. Экономика страны в тот период по большей части была еще аграрной и находилась в значительном упадке. Это оказало содействие поиску новых решений по повсеместному внедрению и значительному развитию системы наставничества в целях восстановления экономики и стремительной индустриализации. По итогу двух проведенных пятилеток в СССР было построено около 9 тысяч крупных государственных промышленных предприятий, а также тысячи других предприятий были подвержены коренной реконструкции и оснащению передовой техникой, что повлекло за собой острую

нужду в квалифицированных кадрах. На XI съезде РКП(б) в 1922 году было принято решение, согласно которому ставилась задача преобразования труда рабочей молодежи, подчинения его целям обучения и квалификации, строительства школы рабочей молодежи, результатом которой стала интеграция практического обучения производству наряду с теоретическим образованием и общественно-политическим воспитанием. С этого момента началось массовое введение системы шефства на советских предприятиях, а в 30-е годы шефство над молодыми рабочими уже играет неотъемлемую роль в жизни простого рабочего. Невероятно острая необходимость в системе наставничества наблюдается во время Великой Отечественной войны, так как все квалифицированные работники ушли на фронт и к работе на производстве привлекались женщины и подростки, ранее не имевшие подобного опыта и нуждающиеся в обучении за крайне короткие сроки.

В 1964 году партийный комитет предприятия «Электросила» принял постановление о создании на производстве института наставничества, что является отправной точкой в ведении истории современного наставничества. В марте 1968 года на Совете Министров СССР принимается постановление «О мерах по улучшению подготовки и повышению квалификации рабочих непосредственно на производстве», а 18 октября 1968 года Государственными комитетами Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и по профессионально-техническому образованию и Всесоюзным Центральным Советом Профессиональных Союзов утверждается «Типовое положение о подготовке и повышении квалификации рабочих непосредственно на производстве».

Принятие данных нормативных документов и опыт в подготовке молодых рабочих позволили сделать большой шаг к изучению механизма наставничества и его развитию в дальнейшем. В период 70–90-х годов система наставничества становится неотъемлемой частью государственной политики, получает научное обоснование и входит в состав профессиональной педагогики. Этот период можно назвать вершиной развития наставничества. Распад Советского Союза

сказался очень отрицательно на развитие наставничества, что привело к его полному приостановлению и уходу на второй план.

Рассмотрим современные модели наставничества, используемые в современной практике при подготовке новых кадров:

– закрытое совместное действие наставника и подопечного, где наставник является руководителем, предъявляющим образцы выполнения действий и требования молодому специалисту. Подопечный же выступает исполнителем предъявленных ему требований. Закрытым же данную модель называют по причине того, что подопечный не имеет возможности влиять на то, что делает наставник;

– обращенное совместное действие наставника и подопечного, где ментор является направляющим и оказывает помощь ученику в постановке и решении проблемы собственной профессиональной деятельности;

– открытое совместное действие наставника и подопечного, где оба субъекта выступают партнерами, где ментор помогает выстроить профессионально-карьерную траекторию, а ученик имеет право напрямую влиять на процесс наставничества [4].

У каждой модели имеются свои достоинства и недостатки. К примеру, закрытая модель не оказывает должный уровень влияния на просвещение, воспитание и развитие специалиста. Также следует учесть, что для полноценного вхождения молодого сотрудника в свою профессиональную среду одного наставника недостаточно, поэтому необходима слаженная работа нескольких наставников, каждый из которых будет просвещать ученика в собственной сфере. Таким образом можно сделать вывод о том, что ни одна модель не является полностью универсальной и при подготовке квалифицированных кадров необходим персональный подход к каждому для получения максимального качества выполнения молодым специалистом его профессиональной деятельности.

Проведенный анализ позволяет сделать следующие выводы:

1. Крайне весомая часть развития, полученная системой наставничества в России, была произведена в период 70–90х годов. После развала СССР в данной

области возник застой, и система наставничества почти полностью прекратила свое развитие, а повсеместное ее использование ушло в небытие. Это является одной из предпосылок к возникновению таких проблем как острая нехватка квалифицированных кадров в наше время и значительный уход молодых специалистов из профессии из-за неудачного опыта вхождения в свою профессиональную сферу.

2. Развитая система наставничества в организации крайне положительно сказывается на вхождении молодого специалиста в сферу, продуктивном переимании специалистом знаний, навыков и корпоративной культуры в организации от более опытных работников, что, в свою очередь, позволяет значительно ускорить процесс достижения молодым специалистом качественного выполнения своей профессиональной деятельности.

Список литературы

1. Донскова Л.А. Эффективность формирования и развития межкультурного потенциала обучающихся / Л.А. Донскова // Научное обеспечение агропромышленного комплекса. Сборник статей по материалам 71-й научно-практической конференции преподавателей по итогам НИР за 2015 год / отв. за вып. А.Г. Коцаев. – 2016. – С. 286–289.

2. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе. – М., 2013. – С. 5–13.

3. Донскова Л.А. Влияние коммуникативной толерантности на развитие личностных факторов студента-менеджера в процессе обучения иностранному языку / Л.А. Донскова // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – 2015. – №108. – С. 71–81.

4. Поздеева С.И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества / С.И. Поздеева // Научно-педагогическое обозрение. – 2017. – №2 (16). – С. 87–91.