

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное

учреждение высшего образования

«Санкт-Петербургский государственный университет

промышленных технологий и дизайна»

Комитет по науке и высшей школе

Правительства Санкт-Петербурга

Комитет по молодежной политике

и взаимодействию с общественными организациями

Правительства Санкт-Петербурга

**ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА
В ТЕОРИИ И ПРАКТИКЕ
РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ**

Материалы международной научно-практической конференции

Санкт-Петербург, 17–19 ноября 2022 года

Под редакцией доцента Г. В. Ковалевой

Санкт-Петербург

2022

УДК 374.33:378.18(063)
ББК 74.480.0:74.044.3я43
Т38

Т38 Технологии наставничества в теории и практике работы с молодежью:

матер. междунар. науч.-практ. конф. Санкт-Петербург, 17–19 ноября 2022 г./
под ред. Г. В. Ковалевой. — Санкт-Петербург.: ФГБОУВО «СПбГУПТД»,
2022. — 481 с.

ISBN 978-5-7937-2216-2

В сборнике опубликованы тезисы докладов участников Международной научно-практической конференции «Технологии наставничества в теории и практике работы с молодежью», прошедшей в Санкт-Петербурге 17–19 ноября 2022 года. В работе конференции приняли участие представители различных городов и регионов России (Москва, Санкт-Петербург, Липецк, Пенза, Нижний Новгород, Белгород, Орёл, Новосибирск, Владимир, Ташкент), а также исследователи и практики из Вьетнама, Казахстана, Армении, Бельгии, Республики Хорватия, Китая, Беларуси.

Авторами всесторонне рассматриваются вопросы, связанные с технологиями внедрения наставничества в практику работы с молодежью. Тезисы докладов печатаются в авторской редакции.

УДК 374.33:378.18(063)
ББК 74.480.0:74.044.3я43

ISBN 978-5-7937-2216-2

Government of City of St.-Petersburg
(the Committee of Science and Higher Education, the Youth Policy Committee)
St. Petersburg State University of Industrial Technology and Design

The International Scientific and Practical Conference

**MENTORING TECHNOLOGIES
IN THE THEORY AND PRACTICE
OF WORKING WITH YOUNG PEOPLE**

17–19 November 2022 St.-Petersburg (Russia)

St.-Petersburg
2022

**ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА
В ТЕОРИИ И ПРАКТИКЕ
РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ**

17–19 ноября 2022 года

ОРГКОМИТЕТ КОНФЕРЕНЦИИ

Координатор конференции:

Ковалева Г. В. – канд. техн. наук, доцент, зав. кафедрой социальной работы и права СПбГУПТД;

Ответственный секретарь:

Кириллов Д. В. – канд. пед. наук, доцент кафедры социальной работы и права СПбГУПТД;

Члены оргкомитета:

Ананичев Е. А. – канд. экон. наук, проректор по обеспечению образовательной деятельности и студенческому контингенту, начальник управления координации и обеспечения приема в СПбГУПТД, доцент кафедры физического воспитания;

Большаков С.Н. – д-р экон. наук, профессор, д-р полит. наук, проректор по учебной работе Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина;

Заставный Б.Г. – Председатель комитета по молодёжной политике и взаимодействию с общественными организациями Санкт-Петербурга;

Манько Ю. В. – д-р филос. наук, профессор кафедры общественных наук СПбГУПТД, академик Академии гуманитарных наук, вице-президент Национальной академии ювенологии, заслуженный работник высшей школы РФ;

Архипов А. В. – д-р техн. наук, профессор кафедры автоматизации производственных процессов СПбГУПТД, д-р техн. наук.

Быстрянец С. Б. – д-р социол. наук, профессор кафедры международных отношений, медиалогии, политологии и истории СПбГЭУ;

Виноградова Л. Е. – канд. техн. наук, начальник управления по воспитательной работе со студентами СПбГУПТД;

Иванова С. Ю. – канд. техн. наук, директор института экономики и социальных технологий СПбГУПТД;

Шер А. А. – заместитель директора института экономики и социальных технологий СПбГУПТД;

Ильинский И. В. – д-р. экон. наук, профессор, заведующий кафедрой экономической теории СПбГУПТД.

Коженова Л. В. – канд. филос. наук, доцент кафедры социальной работы и права СПбГУПТД;

Молчанова С. Ю. – канд. мед. наук, доцент, доцент кафедры социологии и социальной работы РАНХиГС СЗИ;

Полянский В. С. – СПб ГБУ ПМЦ «Невский», руководитель клуба «Патриот»;

Редюк А. Л. – старший преподаватель кафедры социальной работы и права СПбГУПТД; Почётный работник сферы молодёжной политики;

Захарова И. Н. – старший преподаватель кафедры социальной работы и права СПбГУПТД;

Кудрявцева М. В. – старший преподаватель кафедры социальной работы и права СПбГУПТД;

Анцупова А. С. – канд. тех. наук, старший преподаватель кафедры социальной работы и права СПбГУПТД;

Кремлева М.Я. – ассистент кафедры социальной работы и права СПбГУПТД;

Саакян Армен Коляевич - доктор социологических наук, профессор Говарский государственный университет (Армения)

Мирисаев Абдурахман Абдулахатович- кандидат экономических наук (PhD), доцент, кафедры «Экономики и управления недвижимостью», Ташкентского архитектурно - строительного института

Студенческий оргкомитет:

Шубина А., Егорова А. Кузьмин Д., Попов Д., Шишков Д., Лен М., Исаченко С., Михайликова В, Данилов Д.

ДОКЛАДЫ УЧАСТНИКОВ КОНФЕРЕНЦИИ

Абдиманатов Е.С.

Военно-морской политехнический институт ВУНЦ ВМФ «Военно-морская академия имени Адмирала Флота Советского Союза Н.Г. Кузнецова»

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Что касается профессии, вы должны быть человеком, у которого есть социальные правила, принципы, подписи, который активен в профессиональной системе и способен противостоять социально-психологическим связям с определенной рабочей организацией. Для молодых работников, вовлеченных в новую ситуацию, важен эмоциональный стресс, и он также должен включать внутренние ресурсы. Мобильная система наведения поможет вам достичь новых целей.

Ответ на эту абстрактную "психологическую проблему сознания" важен потому, что хорошо организованная система помощи специалистам оказывает значительное влияние на результаты работы организации: в наших интересах, в интересах сотрудников и подчиненных, в целях организации.

Целью данной работы является рассмотрение проблем психологической ориентации. Для этого необходимо:

- сосредоточиться на методической литературе по этой теме;
- внимательно отнестись к элементарным и теоретическим аспектам образования;
- знать, что проблемы с процессом обучения могут возникнуть из-за нарушений в вашей психике.

Какие подходы к наставничеству мы знаем? Например, Пури - от латинского па. Учитель-тренер, супервайзер или является одним из подходящих условий для "хорошо опытного человека".

Во всем мире система взаимодействия между детьми, основанная на практике кроветворения, должна использоваться на опыте и управлении детьми старшего возраста в начале обучения. И в виде тренинга вы можете транслировать знания, опыт, методы поведения в зависимости от того, что приемлемо, а что неприемлемо. Этот метод воспитания был впервые введен в язык тела.

Профессиональный мастер (наставник), которого он создал со своими наставниками за последние несколько лет, является другом наставника древнегреческого героя, друга Одиссея, во время путешествия которого началось воспитание сына Телемаха. Дукадо, для ваших детей, особенно для малышей (один из самых талантливых учителей - Аристотель, воспитанный Алексеем Великим).

Идея нравственного воспитания состоит в том, чтобы учить и воспитывать проблемы, которые впервые возникли в христианстве. Чтобы войти в Царство Божье, Христос научил своих апостолов и других учителей, как высушивать Землю. В Средние века священники были вынуждены передавать "дух учения" членам конгрегации.

Преподаватель должен подать заявку на организацию работы с ограниченными возможностями: вместе со студентами нанимаются и стажеры. С тех пор обучение практикуется на различных предприятиях/компаниях/партнерах/институтах.

Интерес представляет наставничество, как метод развития персонала. При приеме на работу молодые сотрудники должны иметь возможность легко освоиться на новой работе. Интеграция в работу - это социальный процесс новой рабочей ситуации у человека, на нас активно влияет рабочая среда [1].

План формирования лидерства может легко помочь новым людям и в то же время запустить систему, которая позволяет им решать новые задачи, но в то же время дает партнерам возможность проверить свое лидерство, и это очень многообещающе.

Важным направлением является руководство и обмен опытом:

Современные словари определяют наставничество как всестороннее образование и профессиональную подготовку молодых сотрудников с инструкторами.

Важность наставничества заключается в том, что эта организация должна направлять тех, кто работает в профессии, стандартизировать принципы, оказывать эмоциональную поддержку, совмещать профессиональные обязанности, давать информационные обязанности, оказывать профессиональную и организационную поддержку молодым специалистам, согласовывать использование организационных и профессиональных методов. Очень важно при этом учить этическим принципам [2].

Обучение увеличивает набор новых сотрудников в компанию, а в тяжелых случаях повышает ее эффективность. Со временем совместные размышления становятся привычкой. Существует несколько персональных тренингов, которые могут легко решить основные проблемы компании.

Очень важными в современных условиях становятся психологические проблемы наставничества. Образовательный процесс эффективен только тогда, когда им руководствуются учителя, а образование направлено на общественность на основе свободных людей. Современный преподаватель должен быть готов перенимать опыт молодых специалистов. Прежде всего необходим отбор учителей и обучаемых, регулирование отношений между ними [3].

Складываются ситуации, когда некоторые люди возражают против существующего порядка, они не ищут лучшего, в какой-то момент они не хотят разговаривать. Молодые сотрудники также участвуют в избирательном

процессе, устанавливая приоритеты для тех, кто организован более опытными организаторскими способностями родителей и некоторых отдельных лиц.

Психологические проблемы образования можно рассматривать как этап в развитии образования среди учителей и специалистов.

Первый этап - рефлексия (принятие) - начинается с 6-12 месяцев, когда участникам предоставляется возможность отойти от нас, узнать, как начать с нами, как стать лучше. Молодой специалист начал налаживать контакты со своими учителями, получив особенно эмоциональную поддержку.

Он учится у некоторых своих партнеров и ценит их усилия, как профессионалов в данной области. В это время наставник может выполнить его требования, измерить, на что он способен, точно определить, на что он способен.

В настоящее время энергетическая работа связана с наставниками и менторами. Какие актуальны советы в этих условиях. Выделим некоторые из них:

- мы перейдем на первый уровень обучения к детскому специалисту, но не для того, чтобы увидеть его, а для того, чтобы понять его позицию. Тогда его позиция будет "мы должны, но мы не можем";
 - подумайте о жизненном опыте и амбициях детей. Они не будут сомневаться, в наставнике, даже если не понимают этого;
 - привлекать молодых специалистов к планированию и разработке индивидуальных социальных планов на конкретных рабочих местах.
- Неважно, насколько хорошо организован штат преподавателей, если не молодой специалист? [4].

Двух молодых специалистов нельзя ставить одновременно, но следует понимать, что они находятся в такой же ситуации, как и все остальные.

Молодому специалисту, который не хочет работать, могут дать возможность проверить его, но для этого потребуется определенное время.

Вторая стадия развития - длится от 2 до 5 лет, отношения находятся в активной стадии развития. Существует много коммуникаций между сторонами.

Учитель должен обладать полной квалификацией, способствующей творческому развитию: хорошими навыками, профессиональной подготовкой, раскрытием человеческого потенциала, использованием существующих возможностей в высшем руководстве и предоставлением организационной и профессиональной поддержки [5].

Старший партнер также может оказать эмоциональную поддержку, ему очень трудно поддерживать депрессию. Все это способствует дальнейшему развитию персонала. Учитель должен понять многоязычный язык игры.

Список использованных источников:

1. Плиска, О. Наставничество [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.rb.ru/blog/pliska/showentry=456434>. (дата обращения: 3.10.2022).
2. Щевьева, А.А. Наставничество как элемент системы повышения эффективности использования кадровых ресурсов предприятия [Текст] / А.А. Щевьева // Сервис в России и за рубежом; Российский государственный университет туризма и сервиса. - 2010. - №3. - С. 213-223.
3. Закаблущая, Е. Молодой специалист и наставник [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html>. (дата обращения: 3.10.2022).
4. Наставничество, менторинг [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://formatta.ru/pages/id/317>. (дата обращения: 3.10.2022).
5. Круглова, И.В. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://zam.resobr.ru/archive/year/articles/2038>. (дата обращения: 4.10.2022).

Абушева А. А.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

СТРУКТУРА ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ

Наставничество является актуальным явлением современного бизнеса и одним из самых важных элементов HR-стратегии. «Наставничество – это инвестиция в долгосрочное развитие организации, в ее «здоровье»», – утверждает Дэвид Майстер. Развитие именно системы наставничества является основополагающим, так как только в ее пределах предстает возможным работа по определенным, установленным правилам и стандартам [2].

Структура построения системы наставничества определяется следующими пунктами:

1. постановка целей и задач наставничества,
2. подбор наставника и организация корпуса наставников,
3. отбор поднаставных Внедрение системы наставничества,
4. оценка эффективности системы наставничества,
5. поддержание и сохранение системы наставничества,
6. контроль и регулирование в случае необходимости [4].

Важным критерием построения системы наставничества является определение конкретных, достижимых, измеримых, реалистичных целей. Для этого можно воспользоваться различными методами построения целей: метод целеполагания SMART, проектный метод Г. Архангельского, метод «цели и ценности» и пр. Также на этом этапе необходимо определить связь между целями компании и системой наставничества. Должны быть сформулированы не только общие, но и специфические цели, которые важно достичь с помощью претворения в жизнь программы наставничества, у которой есть и свои определенные задачи:

- обучение сотрудников, нуждающихся в новых знаниях и опыте, которые они могут получить непосредственно в компании;
- поддержка новых сотрудников в их адаптации на новом рабочем месте;
- развитие ответственного подхода новых сотрудников к технике безопасности;
- следование всем правилам документооборота по системе наставничества и предоставление непосредственному начальнику актуальной информации по поводу обучения поднаставных;
- содействие новым и менее опытным сотрудникам [3].

Хороший наставник должен соответствовать определенным критериям и иметь конкретные черты, чтобы работа осуществлялась эффективно и не приобрела деструктивный характер, такие как высокий уровень знаний в его профессиональной области, навыки общения с людьми и способности доносить информацию доступным языком, внимательно, последовательно и терпеливо, не забывая уточнять неясности, особенности выполнения работы, а также предупреждать возможные ошибки; здесь важно не просто передать знания, но уметь находить общий язык с поднаставными, выстраивать обратную связь и помогать в случае возникновения трудностей, ответственность, стрессоустойчивость, целеустремленность, навыки тайм-менеджмента, дисциплинированность, нацеленность на осуществление руководства, то есть способность четко формулировать задачи и контролировать их исполнение, открытость ко всему новому и инновационному, отсутствие страха – нужно прибегать к прогрессивным способам достижения целей и внедрять новое, потому что только так возможно развитие, лидерские качества и уважение со стороны коллег, чтобы иметь авторитет и среди обучаемых сотрудников, оказывать на них влияние и продуктивно вести работу [1].

Формирование корпуса наставников имеет следующую последовательность:

1. прохождение собеседования кандидатами в наставники с руководителем интересующего их отдела, знакомство с условиями работы;

2. направление руководителем структурного подразделения в отдел обучения и развития список прошедших собеседование и согласившихся на условия работы наставником с перечислением специальностей, по которым они могут содействовать подготовке новых кадров;

3. создание нового общего списка кандидатов в наставники с перечнем специальностей начальником отдела обучения и развития;

4. отдел обучения и развития приступает к организации процесса специальной подготовки потенциальных наставников;

5. присваивание почетного звания «Наставника» прошедшим специальное обучение и предоставление им работы и наставляемых.

Выбор наставляемых зависит от выбора варианта развития взаимодействия. Таковых несколько. В первом случае работает один наставник с одним поднаставным, в роли наставника может выступать как непосредственно руководитель, так и любой более квалифицированный и опытный сотрудник компании. Во втором случае один наставник отвечает за нескольких поднаставных, при этом важно ограничить их число: для ведения эффективной работы рекомендуется не брать «под крыло» более четырех новых сотрудников. Оба подхода имеют как плюсы, так и минусы. В варианте «один наставник-один наставляемый» выделяют следующее преимущество: индивидуальный подход, он позволяет более полно передать необходимые знания и опыт; к недостаткам можно отнести высокие затраты, так как большое количество сотрудников, нуждающихся в наставничестве, требует

большое число наставников, такой процесс обучения может занять много времени и потребовать больших материальных ресурсов. В вариант же «один наставник-много наставляемых» наставник, как правило, обладает большим опытом и отличается глубокими знаниями в области наставничества, однако он может уйти в формальное наставничество, то есть фактически выполнять работу, но не иметь результата.

На этапе внедрение системы наставничества руководители могут столкнуться с некоторыми проблемами, например, с сопротивлением с изменениями и нежеланием изучать что-то новое, с бесцельным внедрением программ, с неподготовленностью наставников и уже упомянутом формальным подходом к наставничеству, связанным с отсутствием мотивации и интереса, и т.д. В таких случаях необходимо привлекать новые стороны и организовывать взаимодействие между всеми сторонами, развивать энтузиазм и повышать интерес, например, с помощью системы поощрения. Помимо прочего, важно пройти все предыдущие этапы организации системы наставничества, то есть тщательно все спланировать и подготовить среду для изменений, чтобы успешно реализовать программу наставничества и получить положительный результат [4].

Для оценки эффективности системы наставничества необходимо подойти к решению задачи с трех позиций:

- рассмотреть качество подготовки новых сотрудников и результаты их обучения;
- рассмотреть качество подготовки наставников, актуальность их подходов и проанализировать процесс передачи знаний и опыта;
- рассмотреть качество процесса управления системой наставничества.

Также для оценки эффективности организации системы наставничества можно обратиться к следующим методам: метод Д. Кирпатрика, метод BARS, метод оценки проекта ROE – «Возврат от ожиданий», ROI – «Возврат от инвестиций» и проч. Можно использовать KPI, как оценку системы ключевых показателей, способствующих просмотру текущей ситуации в стратегической перспективе

Выделяют такие характеристики KPI системы наставничества:

- простота (Информация для подсчета KPI должна быть доступной, легко получаемой и переводимой в графический вид);
- адаптивность (Все KPI должны иметь связь с учетной системой предприятия и без трудностей переводиться в иные типы учетных систем);
- показательность (KPI должны расчетным путем демонстрировать эффективность прилагаемых компанией усилий и средств в количественных и качественных показателях).

Для того, чтобы эффективность внедрения системы наставничества не падала, необходимо ее поддерживать с помощью средств внутреннего и внешнего информирования, например, с помощью материалов о результатах стажеров на наглядных стендах, с фотографиями лучших из лучших, статей о них во внутриорганизационной газете и периодических изданиях кампаний

«Наставник месяца/года» и «Стажер». Публикации информации о получении знаков отличия, почетных наград в результате проведенных опросов, участия в пресс-конференциях.

Создание системы контроля над реализацией процесса наставничества в организации состоит из двух этапов: выбора ответственного за координацию всего процесса и создание документации, регламентирующей весь процесс. Координатор должен мониторить процесс наставничества, то есть проводить периодические проверки документации, наблюдать за процессом обучения, получать обратную связь как от наставников, так и от стажеров, информировать участников программы наставничества о начале нового этапа, обрабатывать оценочные бланки. Вторым этапом, это создание положений о наставничестве, плана проводимых наставником мероприятий, а также бланков оценки, опросов, анкетирования сотрудников [1].

Таким образом, система наставничества требует организации, которая состоит из нескольких важных этапов, без которых невозможно решения необходимых компании задач и достижения стратегической цели – обеспечения «здоровья» компании.

Список использованных источников:

1. Иванова С. Развитие потенциала сотрудников. Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации – 4-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2012 – 280 с.

2. Максвелл Дж. Наставничество 101. – М.: Попурри, 2009. – 160 с.

3. Складорова Е.Е. Методические рекомендации об организации наставничества в образовательных организациях и организациях реального сектора экономики Тверской области. – Тверь: ГБПОУ «Тверской политехнический колледж», Центр опережающей профессиональной подготовки Тверской области, 2020. – 90 с.

4. Как разработать эффективную систему передачи знаний? Система наставничества как актуальное явление современного бизнеса [Электронный ресурс] / Консалтинговая группа ВІ ТО ВЕ – URL: https://www.bitobe.ru/upload/iblock/e1d/ВІТОВЕ_Sistema_nastavnichestva.pdf (Дата обращения: 08.10.2022)

Азиханова Р. А.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

ОСНОВЫ ДУХОВНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В ДРЕВНЕЙ РУСИ СКВОЗЬ ПРИЗМУ СОВРЕМЕННОСТИ

Наставничество является одной из традиционных и древнейших форм передачи информации, знаний и навыков, используемых людьми для приобретения какого-либо опыта. Так, издавна наставничество использовалось для передачи ремесленного навыка. К примеру, опытный мастер обучал своему делу подмастерье. Тем более, так уж сложилось, что старшее поколение всегда дарило свой опыт младшему. Как родитель обучает и воспитывает своё дитя, так и наставник обучает своего ученика: художники несут своё мастерство и талант своим преемникам, старые воины передают свой боевой опыт молодым, архитекторы и строители ищут и обучают своих последователей, передавая им свой профессионализм, религиозные деятели, являясь духовными наставниками, помогают и наставляют свою паству на истинный путь. Таким образом, учителей, учёных, мудрецов, а иначе говоря, наставников, общество во все времена возвышало и наделяло особым социальным статусом. Однако, несмотря на весь исторически сложившийся путь наставничества, возникает вопрос: откуда именно наставничество берет свои корни и как оно зародилось в нашей стране?

В данной статье хотелось бы рассмотреть этот вопрос с истоков возникновения наставничества в нашей стране, которые берут свое начало в Древней Руси. А также провести анализ процесса обучения и опыта наставничества в древнерусской культуре и соотнести с сегодняшними реалиями и современным наставничеством.

Итак, наставничество и учительство в древнерусском обществе считались настоящим призванием. Предполагалось, что данная деятельность напрямую связана с высоким уровнем духовной жизни. Уже тогда считалось, что образование преображает и украшает человеческую натуру. Миссия наставничества определялась как установление высшей нравственной ценности в социальной среде, как преемственность истории и культуре, как связующая нить поколений в истории и времени. Преподавание наук в русской педагогике изначально предназначалось для обучения детей, подростков и юношей в контексте поисков смыслов Христианской Истины и познании Тайны Святой Троицы. Понимание мировоззренческих основ и естественных

наук о бытие, законов духовно-нравственного становления человека лежали в основе этого учения. До периода христианства на Руси не существовало теоретической основы для передачи знаний, как понимания и созерцания духовной и материальной действительности, позволяющей воспринять знания, накопленные в исторически и культуре. Безусловно, существовало обучение ремесленников, охотников и воинов, но оно было неотъемлемой частью того общества – несло в себе более прикладной характер, требуемый для существования и выживания. Христианское же учение несло в себе иную идею. Оно изначально было устремлено к совершенствованию личности, проявлению в ней Божьего образа. Осуществляя эту идею, проповедники Учения Христа становились духовными наставниками, которые призваны были воспитывать «человечное в человеке». Спустя столетие после принятия Православия, Русь стала государством абсолютной грамотности. Окрестные ландшафты и города украсили изумительные дивные по красоте храмы, соборы и церкви. Искусство и живопись древнерусских мастеров по сей день удивляют и восхищают мир своим изяществом, художественной выразительностью, нежностью и мужественностью внутреннего расположения и убранства.

Таковыми являются результаты духовного просвещения, а также христианского образования, выявлявшего положительные качества, заложенные в человеке. Исходя из этого, Древняя Русь в традициях воспитания рассматривает образование как рост человека в его стремлении к чистому и светлому собственному образу. Данное определение несёт в себе глубокий религиозный смысл, который позволяет сохранить источник понимания истины, в культурной и исторической трактовке.

Сегодня дела обстоят несколько иначе, но при этом основные традиции и принципы образовательного процесса сохраняются. Исходя из религиозного понимания, человек был создан по подобию Бога. Следовательно, начало понятия «образование» тесно связано со словом «образ», следование которому и способствовало образованию. В данной интерпретации учитель является непосредственным духовным наставником, способствующим становлению личности в каждом из своих подчиненных или учеников. Наставничество, идущее из глубины души, создаёт особую атмосферу между учителем и учеником, формирует отношения между ними.

Важным аспектом современности является потребность, желания и рвении человека к получению образования. Часто бывает так, что полученные знания, опыт, навыки и умения нуждаются в постоянном обновлении, пополнении, мобильности и адаптации из-за постоянно меняющихся условий и времени. Сильно меняется образовательный процесс, как и обучение в целом: совершенствуются учебная деятельность и ее виды, появляются новые профессии, дисциплины, а многие, наоборот, уходят в прошлое и становятся невостребованными сегодня. На первый план выходит практическая деятельность постоянного процесса получения и пополнения существующих знаний и навыков и, таким образом, изменяется процесс обучения. В

результате, современная образовательная система и современное общество все больше нуждается в обучении профессиональных кадров, и соответственно в тех людях, которые могут обучать, то есть в наставниках (ещё их принято называть в современном мире «менторы», «тьюторы», «коучи»). В современных реалиях наставничество занимает и играет ключевую роль. На сегодняшний день наставники оказываются мощными трансляторами информации и есть мнение, что наставничество зародилось относительно недавно, отвечая запросам современности, однако это суждение ошибочно.

Но как было обозначено выше, это явление, как феномен, так имеет глубокие истоки. Наставничество христианской религией было представлено как форма образования и духовного-нравственного воспитания. В пример хочется привести Антония Великого – основоположника отшельнического монашества. Ему удалось стать не столько духовным наставником, сколько «звеном, связавшим всех отдельных, неизвестно где блуждавших отшельников в братские общины». Также, один из известных религиозных православных деятелей XVIII столетия, Тихон Задонский. Тихон Задонский – автор книг «Об истинном христианстве», «Наставление монашествующим», его образ жизни стал образцом высокого благочестия и аскетизма, примером для многих. Он сумел стать источником духовного просвещения для окружающих его людей. Публицист-проповедник Феофан Затворник говорил, что «проповедничество есть первый, прямой и священный долг» монашествующего. В своем труде «Как составить проповедь» он раскрывает отличительные черты проповеди, к тому же он описал практические советы по способу ее составления. А в книге «Путь ко спасению», он рассуждает об образовании и воспитании в православии.

Наставническая деятельность продолжает своё существование во всех религиозных сообществах во всем мире. По сей день наставники играют ключевую роль в религиозном лидерстве. Однако, стоит отметить, что если в привычной для русского сознания религии православия роль наставника-священника определяется и четко понимается прихожанами, то в некоторых религиозных сообществах наставник является не только духовным лидером, но и руководителем других сфер жизни человека.

Таким образом, суть наставничества берет начало в глубокой древности. Человечество нуждалось в наставничестве на протяжении всей истории для воспитания и передачи знания как в религиозных традициях, так и в других сферах жизнедеятельности. К тому же, длительная продолжительность существования данной образовательной формы позволяет судить об ее успешности в вопросах удовлетворения потребности общества в собственном развитии, через осуществление передачи опыта и знания от наставника к ученику.

Список использованных источников:

1. Архимандрит Георгий (Тертышников). Святитель Феофан Затворник и его учение о спасении. М.: Правило веры, 1999. 570 с.

2. Архиепископ Михаил (Чуб М. А.) Учение святителя Тихона Задонского о истинном христианстве // Журнал Московской патриархии. 1971. № 10. С. 60–75.

3. Кузнецова Н. Ю. Непрерывное религиозное образование в традиционном обществе: опыт староверов России // Непрерывное образование: XXI век. 2015. Вып. 4 (12). DOI: 10.15393/j5.art.2015.2948.

Анцупова А.С.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Наставничество в структуре кадровой системы организации в современном мире начинает возвращать свою популярность. Это может быть обусловлено различными причинами. Одни компании внедряют наставничество на постоянной основе для адаптации новых сотрудников. Другие компании применяют наставничество в силу нехватки компетентных специалистов или их экономической труднодоступности. Следовательно, организациям необходимо самостоятельно обучать сотрудников. В каждой из ситуаций глобальной целью организации предполагается повышение производительности труда и эффективности работы персонала.

Крупные организации используют технологии наставничества как непрерывное обучение всех сотрудников. Это процесс взаимодействия всего персонала, в котором существует сторона, которая оказывает помощь и содействует развитию потенциала, и сторона, которая получает навыки и умения, приобщается к корпоративной культуре и осваивает технологии производства. Наставничество является эффективным инструментом развития сотрудников внутри организации. Это направление работы с персоналом должно включать всех сотрудников, а не только первичных, нуждающихся в адаптации [1]. Это стимулирует стремление сотрудников к непрерывному совершенствованию своих компетенций. Конечно, стоит учитывать влияние внутренней и внешней конкуренции организации. Организации, использующие систему наставничества, стремятся повышать свою конкурентоспособность среди аналогичных организаций. Для достижения этой цели через систему наставничества предусмотрено увеличение квалифицированных кадров в организации.

Несмотря на то, что инструмент наставничества является доступным ресурсом для организаций, его использование происходит не так активно, как иные способы развития человеческого капитала сотрудников. Это может быть обусловлено низкой мотивацией сотрудников к роли наставника, отсутствием системы обучения для наставников, привязанностью наставничества только к

периоду адаптации новых сотрудников. Тем не менее, опыт использования системы наставничества на предприятиях подтверждает актуальность данной деятельности:

- сокращает срок адаптации новых сотрудников;
- позволяет сократить расходы на обучении персонала;
- уменьшает текучесть кадров;
- способствует повышению производительности труда;
- формирует лояльность отношения сотрудников к компании.

Невозможно не отметить, что в системе наставничества не только организации, но и другие участники процесса извлекают пользу. Сотрудники, взаимодействующие с наставником, имеют возможность получить помощь и усовершенствовать свой рабочий процесс, ускорить свое профессиональное развитие, и сопоставить свои стремления в одном направлении с целями организации. Наставники в процессе своей деятельности пополняют свой человеческий капитал: приобретают навыки руководителя, развивают коммуникационные способности, вырабатывают способности в принятии решений. При этом наставники имеют ряд обязанностей:

- консультирование;
- проработка возникающих трудностей;
- сохранение имиджа организации;
- обучение требуемым в организации стандартам;
- осуществление контроля;
- оказание помощи;
- адаптация новых сотрудников.

Несмотря на то, что наставники являются выгодоприобретателями, возникает сложность в поиске кандидатуры на эту роль. Это обусловлено такими факторами, как не финансирование наставнической деятельности, размытость перечня обязанностей, дополнительная нагрузка рабочими функциям. Как говорилось выше, определенное влияние оказывает конкуренция, и если внешняя способствует развитию наставничества, то внутренняя наоборот сводит его результативность к нулю. С целью минимизирования внутренней конкуренции следует при внедрении системы наставничества реализовать следующее:

- определить задачи и цели организации в процессе наставничества;
- оформить документально все значимые моменты наставничества – права и обязанности сторон, этапы контроля, формы обратной связи, регулярность встреч (это может быть прописано в уставе, приказе, распоряжении или в специально разработанной инструкции);
- сформировать критерии отбора наставников;
- создать методы мотивации и разработать этапы обучения наставников.

При соблюдении вышеперечисленных шагов, сложность внедрения наставничества в функционирование компании минимизируется [2]. Безусловно, многие организации сталкиваются с проблемой поиска подходящей кандидатуры на роль наставника, что обусловлено, как правило,

отсутствием мотивации у последних. Существует два пути, первым вариантом является финансовая мотивация, но не все компании имеют ресурсы для ее реализации. Поэтому, в большинстве случаев наставничество является бесплатной деятельностью и управляется нематериальными рычагами, вторым вариантом мотивации: значимость наставников подчеркивается публично в организации, осуществляется поддержка наставников руководством, поощрение наставников специально разработанными наградами или званиями внутри корпоративной культуры организации. Крупные организации могут совмещать оба вида мотивации.

Таким образом, для организации системы наставничества внутри компании стоит закрепить основные положения в уставе компании, определить цели и задачи, установить требования к наставникам, внести перечень обязанностей, обусловить временные показатели и критерии контроля. Как правило, наставничество реализуется на добровольной основе, но если учитывать взаимозависимости качества процесса наставничества и эффективности получаемых результатов, то имеет смысл разработать мотивационную составляющую, благодаря которой можно получить заинтересованных исполнителей и ожидать желаемых результатов. Наставничество оказывает влияние на эффективность работы персонала, повышает производительность труда, стабилизирует коллектив, создает лояльную команду сотрудников, которая действует на благо сотрудников, реализовывая свои личные интересы и повышая конкурентоспособность организации на рынке труда.

Список использованных источников:

1. Нугуманова Л.Н. Наставничество: эффективная форма обучения [Текст] / Л.Н. Нугуманова. – Казань: ИРО РТ, 2020. – 51 с.
2. Принципы хорошего наставничества [Электронный ресурс] / Киберленка. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/printsiyu-horoshego-nastavnichestva/viewer> (дата обращения 07.10.2022).

Афанасьева А.А.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

МЕСТО НАСТАВНИЧЕСТВА В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕМ ОБРАЗОВАНИИ

На этапе взросления подросток сталкивается с множеством проблем: от смены ценностей и конфликтов с родителями до поисков себя и расширения кругозора. Для того, чтобы этот период проходил с меньшим количеством трудностей, осуществляется программа наставничества в образовательном учреждении. Эта практика закреплена в национальном проекте «Образование». По плану, к 2024 году ею следует охватить более 70 процентов учеников в российских школах [1].

Причинами необходимого внедрения наставничества стали деструктивные тенденции, которые важно нивелировать: увеличилось количество детских преступлений, школьники начали вовлекаться в политику и маргинальные сетевые сообщества.

Наставничество - перспективная образовательная технология, позволяющая передавать знания и формировать навыки быстрее, чем при применении традиционных методов.

К традиционным методам обучения и наставничества относятся:

- запись и изучение материала;
- ответы на вопросы;
- получение оценок.

Для получения более качественного результата ученики могут участвовать в коллективной деятельности или приобретать практический опыт. Вокруг педагога-наставника формируется группа подростков. Вместе они быстрее и более качественно развивают определенные навыки и формируют личностное самоопределение.

В современном мире наставничество в школе стремится к индивидуальному подходу. В работе с подростком наставник должен общаться на равных, выслушивать его, давать обратную связь, вдохновлять. В рамках учебного заведения наставник должен помочь составить персональные

цели и разработать план их достижения, а так же выбрать удобный способ проверки знаний.

Большую эффективность в процессе наставничества имеют новые нетрадиционные (модернизированные) формы работы: психологические тренинги, творческие лаборатории, диспуты, конкурсы, круглые столы.

Однако именно сочетание различных форм наставничества обеспечивает эффективность данной деятельности.

Наставник в школе в системе "наставник-ученик" - это стратег, который помогает школьникам в учебе и выборе будущей профессии. Поэтому чаще всего ими становятся педагоги, психологи и студенты с соответствующим образованием, которые хотят делиться опытом.

Для того, чтобы стать наставником в современном мире, необходимо обладать следующими качествами:

- способностью к отбору информации;
- способностью понимать смыслы;
- осуществлять сотрудничество в виртуальном пространстве;
- способностью работать с современными СМИ и многими другими.

Однако, при внедрении системы наставничества неизбежно возникает ряд проблем. Они могут возникать из-за формального подхода участников процесса. Молодые специалисты и студенты не всегда обладают необходимыми личностными качествами и мотивацией. Участники работают пару месяцев с энтузиазмом, потом перестают уделять наставничеству должное внимание.

Еще одной причиной является недостаточно продуманная организация процесса наставничества. Как результат – неопределенность обязанностей и меры ответственности наставника, размытые задачи.

Помимо системы "наставник-ученик" в школах практикуется система "наставник-учитель". Система наставничества организуется для того, чтобы молодой специалист, начиная свою педагогическую карьеру, легко адаптировался к новой, профессиональной среде. В данном случае выделяются следующие функции:

- воспитание (воспитание педагогической культуры, культуры делового общения);
- обучение (совершенствование имеющихся профессиональных компетенций с учетом анализа результатов осуществления профессиональной деятельности);
- адаптация (оказание помощи в адаптации к условиям реальной педагогической деятельности, корпоративной культуре в образовательной организации);
- поддержка (оказание моральной и психологической поддержки, мотивации в преодолении возникающих профессиональных трудностей) и другие.

Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о

своих трудностях и проблемах. Затем должна определяться совместная программа работы начинающего учителя и наставника. Наставнику в свою очередь необходимо помнить, что он не должен быть ментором, который лишь демонстрирует собственный опыт. Желательно применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, анализ ситуаций и т.д.

В этой работе следует руководствоваться несколькими принципами:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого учителя;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность в молодом учителе.

Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. В идеальном виде наставничество должно быть непрерывным, обеспечивая постоянное развитие молодого специалиста. Однако, здесь есть ограничения. Одно из них: знания и навыки наставника не безграничны. Рано или поздно подопечный может «перерасти» своего наставника.

Грамотно выстроенная и правильно функционирующая система наставничества позволяет администрации школы добиться следующих эффектов:

- 1) повысить профессиональный уровень и навыки всех сотрудников, вовлеченных в систему наставничества, включая самого наставника;
- 2) снизить текучесть кадров за счет предоставления дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса;
- 3) предоставить опытным учителям возможности для карьерного роста;
- 4) укрепить профессиональное сотрудничество.

Наставничество в современном образовании является своего рода миссией по отношению к наставляемому. В процессе деятельности наставник передает определенные качества – духовные, физические, интеллектуальные.

Таким образом, можно сделать вывод, что наставничество занимает важное место в современном общем образовании.

Список использованных источников:

1. Крылова М., Митрофанов А. Как работает наставничество в российских школах [Электронный ресурс]: Педсовет. - Режим доступа: <https://pedsovet.org> (дата обращения: 06.10.2022).
2. Нацпроект «Образование» [Электронный ресурс]: как организовать наставничество в школе. - Режим доступа: <https://director.rosuchebnik.ru> (дата обращения: 06.10.2022).

3. Молодой ученый [Электронный ресурс]: Риски организации наставничества в школе. - Режим доступа: <https://moluch.ru> (дата обращения: 06.10.2022).

Бардакова Г.С.

Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение «Городской информационно-методический центр «Семья»

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА ПОМОЩИ В АДАПТАЦИИ К САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ЖИЗНИ ДЕТЕЙ-СИРОТ И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ

Концепцией государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 25.08.2014 №1618-р, определены основные задачи в области государственной семейной политики, среди которых отдельно выделена задача обеспечения социальной защиты нуждающихся семей с детьми [2]. Одним из приоритетных направлений государственной семейной политики в рамках решения указанной задачи является модернизация и развитие программ по адаптации выпускников организаций для детей-сирот к самостоятельной жизни, в том числе по их постинтернатному сопровождению.

В настоящее время Президентом Российской Федерации объявлено Десятилетие детства. В связи с этим на федеральном и региональном уровнях осуществляется комплекс мероприятий, проводимых в рамках изданного президентом РФ указа.

В 2022 году в план мероприятий на 2021 – 2025 гг. по реализации в Санкт-Петербурге Указа Президента Российской Федерации от 29.05.2017 № 240 «Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия детства» были внесены изменения. В этот документ включили мероприятия по улучшению системы социальной адаптации воспитанников детских домов. В рамках этих мероприятий, с точки зрения исполнительной власти города, предполагается расширение взаимодействия таких учреждений с некоммерческими организациями, занимающимися работой по индивидуальному

наставничеству над детьми-сиротами, особенно над будущими выпускниками организаций для детей-сирот [5].

Следует обратить внимание, что ранее в правовых актах речи о закреплении индивидуального наставника-волонтера за каждым конкретным воспитанником детского дома не шло. Безусловно, в Положении о деятельности организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и об устройстве в них детей, оставшихся без попечения родителей, утвержденном постановлением Правительства Российской Федерации от 24.05.2014 №481, закрепляется, что педагоги детских домов должны быть одновременно и воспитателями и индивидуальными наставниками для своих воспитанников [1]. Однако на практике педагоги все-таки больше выполняют функцию воспитателей, нежели наставников по причине специфики деятельности.

В настоящее время в правовом поле понятие «наставник для детей-сирот, выпускников организаций для детей-сирот или детей из замещающих семей» отсутствует, и функции этого человека не описываются. Проблемным полем также является постинтернатное сопровождение выпускников организаций для детей-сирот. В частности, несмотря на декларирование в стратегических документах необходимости к 2022 году разработать стандарт сопровождения выпускников организаций для детей-сирот, а также лиц из числа детей-сирот, бывших воспитанниками замещающих семей [3], подобного документа на федеральном уровне в настоящий момент не предусмотрено.

В Санкт-Петербурге некоторое время назад был разработан Отраслевой технологический регламент выполнения государственной работы в сфере социальной защиты лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Содействие в предоставлении медицинской, психологической, педагогической, юридической и социальной помощи, не относящейся к социальным услугам (социальное сопровождение)». Однако данный регламент, к сожалению, до сих пор не имеет финансового обеспечения, как это предусмотрено для социального обслуживания лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Любопытным также является тот факт, что в Санкт-Петербурге существует порядок постинтернатного сопровождения выпускников организаций для детей-сирот, которым в целях реализации порядка понятие сопровождения определено иначе, чем «социальное сопровождение», которое дает Федеральный закон «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации».

В отношении наставничества в образовательной сфере в стране существует методология наставничества, утвержденная распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145. В этом документе даются определения понятиям «наставничество», «наставник», «наставляемый», «программа наставничества» и т.д. В контексте указанного распоряжения наставничеством называется «универсальная

технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве» [4]. С одной стороны, данный документ касается только тех организаций, которые осуществляют образовательную деятельность (образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение), и все-таки в данном случае наставничество выступает в качестве технологии сопровождения образовательного процесса. С другой стороны, на теоретическом уровне определение понятия «наставничество», предложенное Министерством просвещения РФ, не узкоспециализированное, что может дать возможность сформулировать дефиницию «наставничество в социальной сфере».

Таким образом, наставничество в сфере социальной помощи детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, можно определить как метод передачи опыта, включающего знания, умения и навыки, от конкретного взрослого человека наставляемому воспитаннику организации для детей-сирот (или замещающей семьи) с целью оказания содействия его социализации и (или) социальной адаптации.

Имеющиеся в стране программы наставничества в сфере поддержки детей-сирот – это социальные практики социально ориентированных некоммерческих организаций. Например, в Санкт-Петербурге активно с 2013 года в этом направлении работает Межрегиональная общественная организация содействия программе воспитания подрастающего поколения «Старшие братья Старшие сестры». Фактически представители этой организации – это индивидуальные волонтеры-наставники для детей из детских домов, а также для детей из замещающих семей. В целом, в России программа «Старшие братья Старшие сестры» существует уже почти двадцать лет и имеет богатый практический опыт. Фонд поддержки семьи и детей «Хранители детства» с 2009 года работает по методике корпоративного наставничества и помогает детям-сиротам в их будущей профессионализации. С 2014 года в России действует программа «Растим добро», в которой принимают участие более десяти некоммерческих организаций, реализующих успешные практики наставничества, по всей стране.

Любая программа наставничества в социальной сфере предполагает формирование и поддержку пар «наставник – наставляемый». При этом наставник в обязательном порядке должен пройти соответствующую подготовку.

Каждая некоммерческая организация в реализации программ наставничества использует разнообразные формы работы с наставниками. Но в целом технология наставничества над детьми-сиротами по опыту организаций России представлена следующими этапами:

- привлечение в программу наставников;
- проведение отбора наставников из кандидатов;
- проведение подготовки наставников;

- проведение подготовки самих детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, к участию в программе;
- проведение подготовки персонала организаций для детей-сирот (или замещающие семьи);
- формирование пар;
- непосредственная реализация программы и психологическая поддержка пар кураторами;
- оценка результатов и мониторинг деятельности;
- завершение взаимодействия в паре.

Специалисты некоммерческих организаций, реализующих программы наставничества, сходятся во мнении, что на последнем этапе обязательно необходимо провести рефлексию (оценку, анализ, самоанализ) с целью составления прогноза будущей жизни участников процесса, а также подведения логического завершения участия в программе. Эта процедура может помочь решить задачу предотвращения, по крайней мере, двух негативных сценария развития событий, а именно [6]:

- возникновения очередной психологической травмы у наставляемого ребенка;
- появление у наставляемого требований к бывшим наставникам, не имеющих на то основание.

Таким образом, наставничество как форма помощи в адаптации к самостоятельной жизни будущих выпускников детских домов, а также детей из замещающих семей, фактически существует в стране уже длительное время. Но в то же время система наставничества в виде законодательно закрепленной целевой модели наставничества в сфере социальной помощи (как в образовательной сфере) на сегодняшний день отсутствует. Она представлена инициативами некоммерческих организаций и фактически работает по принципу договорных отношений между организацией для детей-сирот и некоммерческой организацией, реализующей практику наставничества.

Список использованных источников:

1. Постановление Правительства Российской Федерации от 24.05.2014 № 481 (ред. от 19.04.2022) «О деятельности организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и об устройстве в них детей, оставшихся без попечения родителей: // СПС «КонсультантПлюс».
2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 25.08.2014 №1618-р « Об утверждении Концепции государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 года» // Собрание законодательства РФ. – 01.09.2014 – №35 – ст. 4811.
3. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 23.01.2021 № 122-р (ред. от 25.05.2022) «Об утверждении плана основных

мероприятий, проводимых в рамках Десятилетия детства, на период до 2027 года» // СПС «КонсультантПлюс».

4. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций» // СПС «КонсультантПлюс».

5. Распоряжение Правительства Санкт-Петербурга от 10.03.2022 № 4-рп «О внесении изменений в распоряжение Правительства Санкт-Петербурга от 22.12.2020 № 38-рп» // СПС «КонсультантПлюс».

6. Опыт НКО, реализующих успешные практики по наставничеству над воспитанниками организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей – URL: https://vestnik-nko.ru/wp-content/uploads/2019/06/RD_2019_FIN-RASTIM-DOBRO_NASTAVNICHESTVO.pdf, свободный (дата обращения: 30.09.2022). – Текст: электронный.

Белашенко Д. А.

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

ОСОБЕННОСТИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДЕТСКИХ И МОЛОДЕЖНЫХ ВОЕННО-ПАТРИОТИЧЕСКИХ ЛАГЕРЯХ УКРАИНЫ

Воспитание детей и молодежи в военно-патриотическом духе имеет весьма протяженную историю. Так, согласно исследованиям отечественных историков, в Российской империи уже в конце XVIII в. существовала практика организации специальных военных поселений (лагерей) для воспитанников Императорского сухопутного шляхетского кадетского корпуса. Инициатором внедрения подобных форм взаимодействия с воспитанниками считается знаменитый российский полководец М.И. Кутузов, в 1794-1797 гг. возглавлявший данное учебное заведение [1, с. 522]. Однако в данном случае речь в большей степени идет о дополнительном обучении воспитанников, которые и так намеревались в дальнейшем связать свою судьбу с вооруженными силами.

Элементы физического воспитания присутствовали и в первых прообразах современных лагерей для детей, возникавших во второй половине XIX в. в ряде стран Западной Европы, США и Российской империи. В 1907 г. в Великобритании появляется первая организация, ставившая своей целью военно-патриотическое воспитание молодежи, находящейся в допризывном

возрасте. Во главе нее стоял Р. Баден-Пауэлл, известный военачальник, участник Второй англо-бурской войны и ряда других конфликтов, основатель скаутского движения. Во время нахождения в лагере его участники проходили своеобразную «школу выживания» в диких условиях, изучали ориентирование на местности, основы первой медицинской помощи [2].

Впоследствии деятельность Р. Баден-Пауэлла и его сторонников привела к возникновению международного скаутского движения, активным участником которого стала и Российская империя. В период 1907-1917 гг. в стране развивается целая сеть скаутских организаций, а также т.н. «потешных» отрядов, создававшихся на базе школ и училищ [2].

Опыт организации детских лагерей с элементами военно-патриотического и идеологического воспитания впоследствии был использован в СССР, где это явление приобрело массовый и всеохватывающий характер. При этом до 1970-х гг. военно-патриотические (военно-спортивные) лагеря не были выделены в качестве отдельного элемента или направления подготовки детей и подростков. Элементы идеологического и военно-патриотического воспитания использовались фактически во всех лагерях (игры «Зарница» и «Орленок», чествование ветеранов, встречи с участниками военных конфликтов, конкурсы военной песни, тематические смены в честь знаковых событий Великой Отечественной войны и т.д.). Впоследствии, по инициативе военно-патриотических клубов, стали возникать специализированные лагеря. Большую роль в возникновении подобных структур сыграли ветераны ВОВ, Афганистана, локальных конфликтов, передававшие свой опыт и военную выучку. Как отмечает А. Илюхин, в рамках военно-патриотических лагерей происходил синтез спорта и патриотического воспитания, «подготовка по военно-прикладным дисциплинам стала вестись таким образом, чтобы дать полученным знаниям, прежде всего большое практическое значение. Это коснулось, главным образом, тактики ведения боя, ориентирования на местности, выживания. Большое значение придавалось патриотическому воспитанию» [2].

После распада СССР военно-патриотические лагеря в бывших республиках пришли в упадок и существовали в основном за счет энтузиазма руководства или бывших воспитанников. Систематическая государственная поддержка началась уже в XXI в., и наибольшего успеха она достигла в России, Беларуси и Украине. Последний пример вызывает наибольший интерес, поскольку, в свете событий, начавшихся в 2014 г. и продолжающихся по сей день, воспитание украинской молодежи и в целом молодежная политика соседней страны имеют четкую антироссийскую и антирусскую направленность, что, безусловно, является угрозой для нашего государства.

Анализируя особенности украинской системы военно-патриотических лагерей, стоит отметить, два важных момента. Во-первых, молодежная политика независимой Украины долгое время оставалась «на отшибе», страдая от недостатка финансирования, отсутствия разработанной нормативно-правовой базы, «кадрового голода» на местах. Ввиду отсутствия

систематической государственной работы, в зависимости от региона большое влияние на местную молодежь оказывали различные общественные и общественно-политические организации, в том числе и радикально-националистического толка. Во-вторых, военно-патриотические лагеря в Украине начали активно развивать свою деятельность и увеличивать численность после событий Евромайдана. Однако уже в 1990-х гг. они возникали (прежде всего, в областях Западной Украины) на базе вышеупомянутых структур. После прихода к власти в 2004 г. президента В.А. Ющенко подобные лагеря получили государственную поддержку, но не расширили свое географическое присутствие на центральные и юго-восточные регионы страны, оставаясь в большей мере сугубо локальным явлением. В то же время существовала и своеобразная альтернатива западноукраинским лагерям в виде аналогичных структур, создававшихся в юго-восточных регионах на базе казачьих организаций и военно-патриотических клубов.

Особенностями западноукраинских военно-патриотических лагерей было применение советской модели 1920-х – 1930-х гг., сочетавшей в себе идеологическое воспитание детей, подростков и молодежи (в данном случае в духе идей Организации украинских националистов (ОУН), Украинской повстанческой армии (УПА), культа Степана Бандеры), лекции на исторические и политические темы с курсами военно-прикладных дисциплин. Среди наставников были активные участники украинских националистических организаций, ветераны ОУН-УПА, участники локальных конфликтов.

Импульсом к формированию сети детских военно-патриотических лагерей стали события, последовавшие за Евромайданом. Удержавшись у власти после смещения президента В.Ф. Януковича, новое украинское руководство одну из главных ставок сделало на военизированные националистические подразделения, принимавшие участие в вооруженном конфликте в Донбассе. Наиболее широкую известность в свете событий 2014-2015 гг. приобрел батальон (позднее полк) «Азов»¹, впоследствии разросшийся до полноценной организации с военным и политическим «крыльями». С 2015 г. по инициативе командира «Азова» А.Е. Билецкого, являвшегося в тот период также депутатом Верховной Рады, по всей территории Украины начала разворачиваться сеть детских военно-патриотических лагерей «Азовец», ставшая частью т.н. «Юнацького (юношеского) корпуса» [3], т.е. молодежного «крыла». Всего за несколько лет подобные лагеря появились в Киевской, Черкасской, Днепропетровской (Днепропетровской), Запорожской, Черниговской и Ивано-Франковской областях [3].

Согласно информации из аккаунтов лагерей «Азовец» в социальных сетях, они принимают детей от 8 до 16 (по другим данным, от 9 до 17 и даже от 7 до 16 лет). Официальная миссия заявлена как «формирование украинца

¹ Запрещенная в России террористическая организация.

новой эры – патриота, готового принимать активное участие в развитии и защите Украины» [4]. Первоначально лагерь предназначался для детей из семей «азовцев». В дальнейшем туда стали принимать всех желающих (плата за смену составляла около 3900 гривен, что по курсу 2015 г. равнялось примерно 11 000 российских рублей). Для детей участников конфликта в Донбассе предполагалась система скидок.

Особенностями лагерей «Азовец» можно отметить следующие аспекты. Во-первых, подготовка шла по нескольким направлениям: военная (т.н. курс «Азовец-Спартан», включающий обучение обращению с боевым оружием, тактике ведения боя, оказание медицинской помощи в боевых условиях, ориентирование на местности, изучение военной техники), общефизическая (скалолазание, освоение полосы препятствий), техническая (основы робототехники) и гуманитарно-идеологическая (лекции по истории, политике, психологические тренинги; как указано на одном из киевских сайтов, посвященных вопросам воспитания детей, «изучение интересных фактов из истории Украины, о которых не рассказывают в школе» [5]). За каждым воспитанником лагеря закреплялось собственное оружие (имитационная модель или макет), за которое он нес персональную ответственность. Была разработана система поощрений и наград для наиболее отличившихся. В период смены в лагере соблюдалась жесткая дисциплина, предусматривавшая, например, полную информационную изоляцию путем изъятия всех телефонов, планшетов и прочих гаджетов [6].

Во-вторых, отдельного внимания заслуживают т.н. «воспитатели», «педагоги» и «наставники», задействованные в подготовке участников «Азовца». За военно-тактическую и общефизическую подготовку отвечали действующие или бывшие бойцы «Азова», а также находящиеся на реабилитации после ранений. Вторую категорию, задействованную в информационной и образовательной работе, также составляли участники «Азова», занимавшиеся в рамках организации выработкой новой идеологии. Чаще всего это были люди с гуманитарным образованием, обладавшие хорошими психологическими навыками работы с детьми, подростками и молодежью. Кроме того, к обучению юных «азовцев» привлекались и иностранные инструкторы из дружественных «Азову» организаций.

Стоит отдельно отметить, что «Азов» отличался от всех националистических организаций Украины наличием собственного (фактически эксклюзивного) идеологического курса, основанного на т.н. «Идеи нации». В отличие от традиционного украинского национализма, базирующегося на приверженности идеям конца XIX – первой половины XX вв., идеология «Азова» представляет собой своего рода новую «эволюционную ступень», активно набиравшую популярность в украинском обществе с 2014 г. При этом члены «Азова» активно использовали языческие, нацистские и фашистские символы и придерживались соответствующих взглядов.

Повседневная жизнь воспитанников «Азовца» сопровождалась постоянными лозунгами о единстве стран, роли нации и т.д.; требований «вернуть Крым и Кубань», желаний видеть «Москву в руинах», «убивать москалей и сепаров»; воздании почестей «героям» украинской истории, идеологической обработкой в духе русофобии. Каждое утро начиналось с «молитвы украинского националиста» [6, 7].

Приведенный выше пример лагерей «Азовец» – лишь наиболее показательный в плане своего широкого географического охвата, особенностей подготовки и идеологической обработки детей, подростков и молодежи, массовости участия (через каждый лагерь за лето проходило 300-500 детей и подростков). Список схожих по своим методикам и подходам к работе лагерей в современной Украине достаточно широк: курируемый «Правым сектором»² лагерь «Чота» в Одессе, «Карпатский легион» (Ивано-Франковская область), «Слобожанщина», «Сечевик», «Соколы», «Юнкор Запорожья», лагерь националистической партии «Свобода»³ [8], Школа диверсантов (создана по инициативе известного националиста Д.А. Яроша на базе «Украинской добровольческой армии») [9], школа «Хаджибей» и лагеря «Меджлиса крымско татарского народа»⁴ (предназначены для детей-мусульман, сочетают в себе религиозную, физическую и военную подготовку) [10] и ряд других. Общим для всех этих лагерей, а также курирующих их организаций остается националистическая идеология, важнейшее место в которой занимает ненависть к России и всему русскому. Для нашей страны одной из главных задач является уже не просто изучение этих процессов, а выработка противодействия той идеологии, которую за последние годы украинские националисты при активном содействии государства, спецслужб и вооруженных сил вкладывали в «голову» подрастающему поколению.

Список использованных источников:

1. Листопадов, Ю.Г. Роль государства и общественных объединений в организации детского летнего отдыха в России // Государство, общество, церковь в истории России XX века : материалы XIII Междунар. науч. конф., Иваново, 12-13 марта 2014 г. : в 2 ч. – Иваново: Иван. гос. ун-т, 2014. – Ч.2. – с. 522-527.

2. Илюхин, А. Оборонно-спортивные лагеря в системе патриотического воспитания детей и молодежи // Вестник детско-юношеского туризма и отдыха. – 2018. – 11 ноября. – Режим доступа: https://tourvestnik.ru/stati-vdyut/article_post/a-ilyukhin-oboronno-sportivnyye-lagerya-v-sisteme-patrioticheskogo-vospitaniya-detey-i-molodezhi (дата обращения: 09.10.2022).

² Запрещенная в России экстремистская организация.

³ Запрещена на территории Российской Федерации.

⁴ Запрещенная в России экстремистская организация.

3. Козаченко, О. От Карпат до Харькова Украина покрылась сетью неонацистских лагерей // Политнавигатор. – 2017. – 8 сентября. – Режим доступа: <https://www.politnavigator.net/ot-karpat-do-kharkova-ukraina-pokrylas-setyu-neonacistskikh-lagerejj.html> (дата обращения: 09.10.2022).
4. Дитячий військово-патріотичний табір "АЗОВЕЦЬ" // VK. – Режим доступа: https://vk.com/azovet_kh (дата обращения: 09.10.2022).
5. Военно-патриотический лагерь «Азовец» // Дети в городе Киев. – Режим доступа: <https://kiev.detivgorode.ua/tsentr-natsionalno-patriotichnogo-vihovannya-ditej-ta-molodi-azovets/vijskovo-patriotichnij-tabir-azovets/> (дата обращения: 09.10.2022).
6. Федоров, Е. Гитлерюгенд по-украински // Военное обозрение. – 2019. – 10 февраля. – Режим доступа: <https://topwar.ru/153808-gitlerjugend-po-ukrainski.html> дата обращения: 09.10.2022).
7. Бойко, А. Боевики «Азова» открыли под Киевом нацистский детский лагерь // Комсомольская правда. – 2015. – 13 августа. – Режим доступа: <https://www.kp.ru/daily/26419.4/3292596/> (дата обращения: 09.10.2022).
8. Гришин, А. Маленькие нацисты выросли: На Украине годами работала сеть лагерей, где детей учили ненавидеть русских // Комсомольская правда. – 2022. – 10 марта. – Режим доступа: <https://www.kp.ru/daily/27374/4556520/> (дата обращения: 09.10.2022).

Близень П. В.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭЛЕМЕНТ РАЗВИТИЯ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ В КОМПАНИИ

Наставничество окружает нас везде, что может касаться личностного роста или профессионального развития, тем более в современности, когда все люди постоянно приобретают определённые компетенции в своём роде деятельности и получают новые навыки посредством обучения. Данная статья посвящена корпоративному наставничеству, которая отвечает на следующие вопросы: «Что такое наставничество?», «Зачем нужно наставничество?» «Насколько компетентен должен быть наставник?». Компании, которые могут грамотно и эффективно готовить новых специалистов, выполнять все

процессы развития в профессиональной среде, имеют большое будущее и потенциал социального продвижения.

Под развитием компании имеются в виду многочисленные действия, которые предполагают демонстрацию работоспособности и высоких профессиональных навыков сотрудников. Обучение, приобретение опыта и наставничество – это базовые составляющие системы развития новых работников. Идея института наставничества возникла ещё в советское время, которая на данный момент популярна и в России, и в странах зарубежья. В современности для большинства компаний наставничество является очень важной частью корпоративной культуры. Если формулировать шире, метод наставничества основан на развитии персонала, базисом которого служат взаимоотношения, в которых более компетентный и опытный сотрудник помогает менее опытному, неосведомлённому сотруднику. Понятие наставничества шире простой информационной помощи в работе, поскольку включает в себя так же и взаимоотношения по развитию, и постоянный диалог, и работу с такими задачами, которые обучаемый не смог бы решить самостоятельно [0].

Определив термин наставничества, возникает вопрос: зачем оно нужно? Наставник выполняет следующие функции:

- показывает новым сотрудникам структуру и культуру компании;
- рассказывает о методике работы организации;
- рассказывает новому сотруднику о других работниках персонала;
- говорит о требованиях и ожидаемых навыках от нового работника (функции и обязанности);
- рассказывает о необходимых навыках, которые стоит освоить;
- готовит лучших специалистов для предполагаемых вакантных мест более статусных [1].

В связи с появлением системы наставничества возникают вопросы: «Всем ли категориям сотрудников нужен наставник? Когда его помощь особенно важна?» Судя по практике, наставник очень нужен, особенно новоприбывшим в уже сплочённую команду — им необходимо не только обучение новым компетенциям и приобретение опыта, а также психологическая и моральная поддержка, комфорт в новой среде. Наставник необходим сотрудникам, которые в перспективе могут привести организацию к новым победам в силу своего потенциала и профессионализма. Наставник необходим работникам с низким коэффициентом полезного действия, так как от этого тоже зависит результативность коллектива.

Наставнику желательно на одну, а лучше на две должности быть выше новичка, за которым он закреплён: данный «интервал» гарантирует качественную передачу опыта, усвоение новых знаний – это необязательно, но очень нужно для достижения эффективного результата. Берущее начало с конкретного уровня должности, наставничество должно быть одним из плюсов, который задаёт направление дальнейшему карьерному росту самого наставника. Хорошо, если роль наставника будет выполнять сотрудник,

имеющий субъективное отношение к новичку и ожидая от него результатов, а не дальнейших перспектив в карьере, с конструктивной критикой и обучением Наставнику нужно иметь целый спектр педагогических качеств, чтобы его общение с новичком было эффективным и бесконфликтным. Он должен хотеть быть наставником, то есть осуществлять помощь, в противном случае наставничество будет работнику в тягость и напротив, только понизит его эффективность, что отразится на качестве и скорости работы. Наставник должен деликатно отвечать и помогать подопечному, без игнорирования и пренебрежения, должен быть отзывчивым по отношению к его обучению. Наставник должен давать конструктивную критику, ключевое слово здесь «конструктивная». Когда наставник даёт подопечному критическую оценку – это непрофессионально, ведь конструктивная критика работы новичка обязательно должна быть позитивной – состоять из конкретных предложений по улучшению работы. Следует постоянно поддерживать обратную связь и быть инициативным по отношению к результатам новичка.

Важно, чтобы наставник был лояльным к компании, придерживался основных ценностей корпоративной культуры и просвещал новичка в этом, а также имел представление о принципе работы компании и системе кадровых подразделений. Наставник должен иметь богатый опыт в своей профессиональной сфере, знать очень хорошо своё дело, иметь желание и способность инвестировать свои временные ресурсы в другого человека, то есть нового работника, для развития и подготовки квалифицированного специалиста. И это самая существенная проблема, – если человек не готов уделить своё время другому сотруднику, не полагает оказываемую помощь и поддержку высшей ценностью, то стать наставником будет трудно.

Отличный наставник всегда старается корректировать работу подопечного, когда у второго появляются проблемы на работе и в деловых взаимоотношениях в коллективе, чтобы во время подведения итогов всё было сделано «точно по списку» [1].

Наставник должен не просто познакомить новичка с коллективом, рассказать о каких-либо рабочих процессах и задачах – он должен напрямую участвовать в процессе адаптации и выполнять следующие:

- помочь сотруднику понять и принять свое новое положение в компании;
- определить профессиональные навыки сотрудника, помочь раскрыть их для дальнейшей плодотворной работы;
- помочь понять и научить использовать корпоративные нормы поведения;
- просветить новичка в корпоративных ценностях организации;
- помочь в процессе социализации, познакомить с коллективом и создать дружелюбную атмосферу.

Плюсы метода наставничества заключаются в том, что практика наставничества осуществляется с подопечным «здесь и сейчас» в рабочей атмосфере, когда возможно применение индивидуального подхода к новому

работнику, с учетом его особенностей. Происходит более активное распространение корпоративной культуры и ценностей компании, повышается сплочённость коллектива, а текучесть кадров сниженная. Процесс социализации сотрудников ускоряется, налаживается общение сотрудников, как в межличностном, так и в профессиональном плане, растет мотивация к труду у новых работников под влиянием наставничества.

К существенным минусам наставничества допустимо отнести то, что работник в роли наставника становится менее продуктивным, качество его основной работы может снижаться. А если он недостаточно подготовлен к осуществлению роли наставника, то возможна не системная или не структурированная подача информации подопечному, может быть применена не эффективная методика передачи знаний и т.п.

Тем не менее, безусловно, метод наставничества является актуальным, как и в России, так и на западе. Иногда, даже если у компании нет должных средств для формирования полноценного обучения наставников, работники могут сделать это самостоятельно, неформально. Если руководство при минимальном спонсировании может поддерживать эту систему наставничества внутри организации, можно достичь очень хороших результатов даже при небольших затратах.

Список использованных источников:

1. Бачин Д.А. Наставничество как метод обучения и развития персонала// Современные научные исследования и инновации. 2014. № 4. Ч. 1 [Электронный ресурс].URL: <https://web.snauka.ru/issues/2014/04/32311>

2. Вагин, И.О. Уроки наставничества. Как быстро и эффективно обучать сотрудников / И.О. Вагин. – М.: Литагент ИП Вагин Игорь Олегович, 2016. – с. 2-15

Болатов А.К.

Военно-морской политехнический институт

ВУНЦ ВМФ «Военно-морская академия имени Адмирала Флота Советского Союза Н.Г Кузнецова»

ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА

Важность возрождения образовательных традиций подчеркивает президент России Владимир Путин: Он отмечал, что эффективное обучение - это передача опыта и определенных навыков. Возрождение образовательных традиций - неотложная задача современного этапа развития общества.

В советское время наставничество был превосходным и активно использовался в образовании. За это время были разработаны принципы наставничества, проведены обучение, организованы обмен опытом.

Особенно много внимания уделялось социальному наставничеству, воспитанию подрастающего поколения.

В работе с молодежью эффективная реабилитация и социализация усиливаются за счет предотвращения несанкционированного ухода, положительного образовательного воздействия значимого человека на несовершеннолетних, понимания их социальных проявлений.

Целью такой работы является:

- оказание социально-психолого-педагогической поддержки и помощи несовершеннолетним;
- овладение учеников умению сообщать, понимать, принимать и решать проблемы или обращаться за помощью, если они понимают, что не могут решить проблемы самостоятельно;
- обучение учеников социальным и практическим навыкам, необходимым для социальной адаптации;
- поддержка гражданской, личной и профессиональной справедливости в отношении несовершеннолетних;
- обеспечение успешной реинтеграции и социализации несовершеннолетних.

Наставничество в этой деятельности - это волонтерство со стороны социально активных людей, которые хотят понимать, принимать и поддерживать. Наставничество можно рассматривать как метод психологической и педагогической поддержки несовершеннолетних, "подверженных риску". Метод наставничества - это метод прямого и косвенного индивидуального воздействия на человека

(несовершеннолетних) [1].

Наставничество - это сложный процесс добровольной (волонтерской) деятельности, который можно рассматривать как:

- построение социальных отношений;
- применение моральных и религиозных принципов на практике;
- получение новых знаний;
- поддержка и приобретение новых друзей;
- формирование уверенности в нужности индивида для общества.

Как работает наставник? В первую очередь это контроль за подопечным. А также декоммуникация, как способ сохранить связь между опекуном и подростком и контролировать статус опекуна. Необходимо и вмешательство, как реальный способ "проникнуть" в личное пространство, уменьшить (устранить) негативные адаптации и способствовать позитивной адаптации человека к изменяющимся условиям.

Наряду с указанными методами и способами воздействия используются и другие многочисленные приемы. Среди них можно отметить ремонт, как процесс восстановления некоторых нарушенных функций.

Важный участок работы наставника заключается в психолого-педагогическом сопровождении, в котором выделяются адекватная самооценка, способность противостоять негативному влиянию окружающих,

эмоциональное запугивание. Они создают достаточные ресурсы для развития психологической помощи для решения острых проблем.

Основными направлениями психолого-педагогического сопровождения Социального наставничества являются:

- психологическая помощь, которая проводится для решения важных для молодежи задач;
- психологическая реабилитация как система, которая восстанавливает психические функции, которые так или иначе были нарушены, и оптимизирует жизнь человека путем непосредственного взаимодействия;
- социально-психологическая профилактика как предупреждение возможных отрицательных последствий негативного поведения для воспитания и развития подростков;
- социально-психологическая поддержка как процесс создания социально-психологических условий, меняющихся во времени;
- психологическое консультирование для предотвращения развития нежелательных осложнений.

В целом образование является многофункциональным способом умышленного изменения психологических явлений личности, группы, организации с целью гармонизации профессионально-личностного характера человека [2].

Ожидаемый результат этого процесса проявляется в повышении качества реабилитации, успешной социализации несовершеннолетних воспитанников, развитии умений и навыков, формировании ценностей, необходимых для успешной социализации

Наставничество для решения социальных целей в работе с молодежью осуществляется последовательно и системно. В учебных заведениях для решения этих задач привлекаются высококвалифицированные специалисты. Для достижения намеченных целей используются конкретные практические задачи.

Только в этом случае деятельность по социальному наставничеству может дать хорошие результаты.

Наряду с социализацией подростков можно отметить и другие положительные стороны этого процесса.

Во-первых, профессиональное общение с учителями, закрепление, профессиональное развитие общих целей и интересов. Формирует у учащихся доверие к школе, желание учиться.

Во-вторых, такая работа педагогов связывает интересы сотрудничества и повышения эффективности педагогической работы, а также дает стимул к личностному развитию и более широкому общению.

- В-третьих, эффективно идет процесс обучения молодых специалистов. Наставничество молодые педагоги могут воспринимать как самостоятельную работу, которая еще больше закрепляет у них педагогические навыки [3].

Список использованных источников:

1. Е.В. Минаева, О.С. Чехомова "Подростковая преступность и преподавание в форме индивидуального консультирования в психологии учителя». Использование психолого-педагогического наследия А.С. Макаренки в работе современного социального педагога: Материалы 1-х студ. пед. чтений, Екатеринбург, 3 марта 2004 г. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед ун-та, 2004. С. 163-167.
2. Воротынцева, Т. Методы выявления потребностей в обучении. [Электронный ресурс]. – ссылка: <http://hrm.ru/metody-vyjavlenija-potrebnosti-v-obuchenii>(дата обращения: 6.10.2022).
3. Левитан, К.М. Личность педагога: Становление и развитие / К. М. Левитан. - Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1991. – 163.

Бочкова Э. Е.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

ИСТОРИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наставничество – древнейшая форма обучения, в ходе которой более опытные люди обучают молодых специалистов. Основным смыслом наставничества является то, чтобы передать профессиональные навыки и опыт, оказать содействие в становлении хорошим специалистом. Наставник – это человек, который наставляет, так в древнем Риме называли учителей, преподававших на дому. Роль наставника появилась ещё в древние времена, в первобытную эпоху, когда наставники обучали молодых нужным ритуалам, и обучали необходимым для жизни навыкам.

Длительное время наставничество существовало в рамках формы «мастер-подмастерье», однако оно присуще и другим видам взаимодействия в системе образования и в профессиональной сфере. Из-за того, что освоить новые знания и навыки без наставника всегда было очень сложным процессом, наставничество плотно закрепилось в человеческой истории. Для ребенка эту роль осуществляют родители, передавая ему свой опыт и знания, в духовной сфере наставники способствуют духовному росту нового адепта.

Многие философы на протяжении всей человеческой истории старались определить общие задачи наставника и его роль в жизни общества. В начале 20 века К. Д. Ушинский установил прямую зависимость развития способностей ученика и развитие его мастерства от уровня знаний и профессионализма его наставника, В. Даль в своём словаре даёт определение наставничеству как определенной должности или званию.

В 20-е и 30-е гг. 20 века в СССР начали устанавливаться системы передачи знаний непосредственно на производстве, в дополнение к непосредственно образовательному процессу. Этот новый процесс обучения противопоставлялся консервативным идеям старой модели наставничества. Новая модель наставничества искала и вырабатывала иные актуальные социалистическим формам производства методы обучения молодых рабочих. И.В. Сталин озвучил новый лозунг, гласящий, что «техника без людей мертва». Старый лозунг «техника решает всё» был заменен на «кадры решают всё». Таким образом советское правительство стало уделять особое внимание подготовке новых рабочих кадров с целью увеличить производительности труда, и способствовало повышению как культурного, так и технического уровня трудящегося класса. Это стало главной целью для развития производства в СССР.

В данной связи наставники стали главным звеном в образовательной цепочке формирующей эффективного работника, в отличие от шефов в 20-х и 50-х гг., помогавших только освоить специальность на производстве, в 60-х и 80-х гг. Преподаватели стремились проводить, не только обучение производственным навыкам, но осуществлять и воспитательную работу с молодыми рабочими, помогали им понять важность их профессии, полюбить её, пробудить в них чувство товарищества, обучали правильному распорядку дел, а также формировали чувство профессиональной гордости у рабочего. Таким образом, был запущен цикл, в котором ярко отобразилась преемственность учениками знаний наставников. Они сменяли своих бывших преподавателей, и уже затем сами обучали молодых рабочих тому, что ранее получили сами. Правительство поощряло такую систему, отмечало успешных наставников, устанавливало почетные звания. Также отмечалось положительное влияние молодых людей и на самих наставников.

В наше время данная форма передачи знаний и опыта актуальна, как и была ранее. Наставник помогают молодым людям влиться в коллектив, получить новые профессиональные знания, приобрести важные навыки и развить черты характера. В государственных образовательных учреждениях

практике отводится около 60% учебного времени, но это не всегда помогает хорошо освоить все нужные умения. Во многом на успехи в будущем влияют такие факторы как успешная адаптация в коллективе, непосредственно на рабочем месте, вера в собственные силы и обилие практики. Всё это может дать наставник непосредственно на рабочем месте.

Рассмотрим опыт наставничества в Германии, как источника знаний о наставничестве в СССР, что актуально и для современного мира. В Германии существует документ о «пригодности инструкторов». В данном документе описываются и рассматриваются критерии и требования, по которым определяется хороший наставник. Однако несколько лет назад данный документ был отменён, из-за чего впоследствии была заметна проблема в поиске новых рабочих кадров, оказалось, что у многих инструкторов наблюдалось непрофессиональное поведение, что плохо сказывалось на молодых работниках. И вновь, данный документ о «пригодности инструкторов» был заново принят. В настоящее время иностранная система производственного образования и наставничества во многом развилась и обогащалась.

В заключении к данной статье стоит отметить, что термин «наставничество» никак не освещается в законодательстве РФ. В каждом регионе и на разных предприятиях требования и обязательства рассматриваются по-разному, а также по-разному рассматривается вопрос о том, каких именно специалистов нужно приглашать для такой деятельности нанимать и как оплачивать их труд. Но нужно отметить, тем не менее, в России институты учительства, преподавания, наставничества существуют и развиваются. Наставник – это опытный и квалифицированный работник, который имеет право и возможность обучать молодых специалистов. Современная система наставничества в РФ во многом опирается на систему наставничества в СССР и считается хорошей традицией.

Список использованных источников:

1. Баранова С. В. Основные положения духовно-нравственного наставничества; Новая реальность - Москва, 2017. - 176 с.
2. Баранова С. В. Основные положения духовно-нравственного наставничества; Новая реальность - Москва, 2017. – С.15.
3. Вагин И.О. Наставничество; Студия АРДИС - Москва, 2018. - 692 с.

Бурцева А. М.

Высшая школа журналистики и массовых коммуникаций СПбГУ

Порошин С.С.

Военно-морской политехнический институт ВУНЦ ВМФ «Военно-морская академия имени Адмирала Флота Советского Союза Н.Г Кузнецова»

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УНИВЕРСАЛЬНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ПЕРЕДАЧИ ОПЫТА

В данной статье мы рассмотрели наставничество как универсальную технологию передачи опыта, навыков и знаний, а также выяснили, какую роль оно играет в современном обществе. Кто такой наставник? Какими качествами он должен обладать? Какими способами люди передают свой опыт и знания?

Какие есть основные типы наставничества? На все вопросы мы ответили в этой статье.

Каждый человек обладает набором качеств, навыков и умений, но в связи с постоянно меняющимися тенденциями этого набора зачастую не хватает, поэтому приходится обучаться чему-либо на ходу, независимо от того, есть ли уже у человека высшее или среднее образование. В последнее время набирает популярность система наставничества, которая призвана обучать кого-либо по тому или иному направлению. Человеку гораздо проще выполнять ряд действий, которые были сделаны кем-то до него, поэтому наставничество зарекомендовало себя универсальной технологией передачи опыта.

Наставник - это тот, кто передает знания, опыт, социальный капитал, а также оказывает психологическую поддержку. Наставничество (в Западной Европе - менторство) предполагает длительную неформальную коммуникацию между ментором и так называемым протеже.

Менторство можно рассматривать как механизм профессионального и личностного роста специалиста. Во-первых, наставник должен владеть богатой теоретической базой, чтобы обучать кого-то. На примере обычного среднего образования объясним. Хороший учитель никогда не даст решать задачу без объяснения, что вообще такое X и Y. Ответ на вопрос “почему?” достаточно прост: ученик не сможет решить задачу, не понимая, что именно от него требуется и какие действия нужно совершить [1].

Также можно привести пример с получением водительского удостоверения. Человек не выезжает на автомобиле на дорогу, не зная правил дорожного движения. Мы все прекрасно понимаем, что это опасно не только для кандидата в водители, но и для других участников дорожного движения. Поэтому будущий водитель сначала изучает теорию, учит ПДД, а только потом садится за руль и с инструктором (ключевое слово) начинает ездить по дороге общего пользования.

Наставник должен делиться знаниями еще и по другой причине. Дело в мышлении человека. Если бездомному дать миллион рублей, вероятнее всего, он их потратит на какие-то бесполезные вещи уже через неделю. Если у миллионера появится миллион рублей, он их приумножит, инвестируя. Разница не в положении этих двух людей в обществе, а в их мышлении. Поэтому наставник в той или иной сфере должен делиться знаниями, направлять мысли человека в нужное русло, чтобы впоследствии наставляемый стал таким же успешным, как он.

Во-вторых, человек должен обладать не только теоретическими, но и практическими навыками в той области, в которой он себя зарекомендовал как наставник. Сейчас в социальных сетях можно заметить огромное количество рекламы по обучению в какой-либо сфере деятельности. Однако ввиду огромного количества так называемого инфоцыганства зачастую мы видим такую картину: человек хочет обучать, дает какую-то информацию, но, как только дело доходит до практики, обучение заканчивается. Почему так

происходит? Легко догадаться, что тот самый “наставник”, “учитель”, “коуч” просто не имеет практического опыта, поэтому он не может объяснить и показать на практике, как нужно работать.

Для человека важно понимать, что нужно делать, потому что любой результат - это в первую очередь действия, поэтому наставник должен уметь показать, что нужно и не нужно делать, чтобы не допустить ошибок, и чтобы тот самый результат появился. Наставник призван направлять человека в нужное русло

Если говорить о наставничестве в профессиональной среде, то наставника следует рассматривать как специалиста в конкретной области, человека с опытом и определёнными навыками и умениями.

Наставник - это еще и психолог, который прорабатывает страхи наставляемого и помогает достигать первых успехов. Он проделывает огромную работу над постановкой целей “ученика” и их реализацией, постижением самого себя и работой над внутренним миром, помогая перенастроить мысли с негативных на позитивные, что впоследствии сказывается на освоении новой информации. С наставником должно быть полное доверие и открытость, чтобы при любой ситуации человек мог поделиться жизненными трудностями, которые могут сказаться на профессиональной деятельности.

Система наставничества необходима для (укрепления) формирования личности, помощи в экспериментах и достижения результатов в той или иной области.

В системе наставничества заключается широкий спектр обязанностей. Выделяют три основные типы наставничества:

- Традиционное личное наставничество. Личное наставничество подразумевает общение наставника и наставляемого тет-а-тет и индивидуальное решение конкретных вопросов. Наставляемые должны изначально знать, на какую продолжительность отношений они могут рассчитывать, чтобы избежать завышенных ожиданий.

- Групповое наставничество. Групповое наставничество подразумевает работу одного наставника с группой, состоящей максимум из четырех человек. Наставник берет на себя роль лидера и обязательно регулярно проводить встречи с наставляемыми на протяжении длительного периода времени. Большая часть взаимодействия происходит в виде групповых сессий, в рамках которых отведено время на личное общение.

- Интернет-наставничество (также известное как «онлайн наставничество»). Оно подразумевает отношения взрослого с одним молодым человеком, которые общаются через Интернет по крайней мере один раз в неделю от шести месяцев до года. При этом могут быть организованы две-три личные встречи, одна из которых является стартовой. Часто наставник выступает в качестве руководителя или консультанта в каких-либо видах деятельности, например, помогает наставляемому завершить школьный проект или обсуждает будущие варианты развития карьеры. В течение летних месяцев

интернет-наставничество может служить основой для построения личных отношений между наставником и наставляемым в любом типе наставничества. Такое общение позволяет осуществлять взаимодействие наставников с наставляемым по конкретным практическим проблемам, создать базу знаний по актуальным вопросам. Этот тип наставничества предоставляет участникам больше времени на обдумывание вопросов и подготовку ответов и позволяет участвовать в обсуждении большему числу заинтересованных лиц, а потому располагает к более серьезным обсуждениям в сравнении с личной консультацией [2].

В наставничестве нет как такового разделения по возрасту, многие сейчас ищут разные пути получения образования. Молодые люди в настоящее время порой знают больше о современных тенденциях и активно начинают обучать более старшие поколения. Их уже считают специалистами в какой-либо области, которые активно обучают других людей.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта. Посмотрев на человека, который преуспел в той или иной области, можно смело ему довериться и попросить помочь добиться, как минимум, таких же успехов. Однако важно понимать, к чему вы хотите прийти, потому что может сработать так называемый эффект дубликации, который подразумевает повторение любого опыта наставника - как позитивного, так и негативного - на наставляемом. “Взять за руку и довести до результата” можно смело считать девизом технологии наставничества.

Список использованных источников:

1. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Сенягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. — 153 с.
2. Наставничество в образовании: современная практика: сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года // ГАОУДПО «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019. – 188 с.

Вахромеева О.Б.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

ЭЛЕМЕНТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАБОТЕ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ КУРСИСТОК В ПЕРВОМ ЖЕНСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ ДЕРЕВОЛЮЦИОННОЙ РОССИИ (ПО МАТЕРИАЛАМ Е. Ю. МЕЛЬНИКОВОЙ)

Елизавета Юлиановна Мельникова (1889–1974) родилась в семье безземельных крестьян Курской губернии. Получив начальное образование в

сельской церковно-приходской школе и имея тягу к знаниям, она окончила I Мариинское училище (1903), сдала экзамен на звание домашней учительницы по истории при С.-Петербургском уездном округе (1909) и экзамен на аттестат зрелости при VII С.-Петербургской мужской гимназии (1911). В 1916 г. Мельникова стала выпускницей историко-филологического факультета Петроградских Высших женских (Бестужевских) курсов. Елизавета Юлиановна посвятила свою жизнь средней школе, где она преподавала русский язык и литературу до выхода на пенсию в 1953 г. [1].

Будучи курсисткой, Е.Ю. Мельникова была среди активисток–участниц Кассы взаимопомощи и Бюро труда первого женского университета дореволюционной России. Она является автором уникальных воспоминаний. Мемуары были переданы автору статьи в 2013 г. директором Музея истории школы К.И. Мая Н.В. Благово (1932 г.р.) в виде «архива Мельниковой». «Материалы личного архива Н.В. Благово. Материалы Е.Ю. Мельниковой» были подвергнуты систематизации и изучению. Данная статья продолжает серию публикаций автора по введению в научный оборот мемуарных источников из «архива Мельниковой».

Общественные организации, существовавшие на Бестужевских курсах на протяжении всей их деятельности, с 1878 по 1919 гг., были призваны оказывать помощь и поддержку молодым женщинам, стремившимся получить университетское образование, а также содействовать их трудоустройству. Из 7592 слушательниц, удостоенных свидетельством (дипломом) об окончании Высших женских курсов, от 70 до 90% считались иногородними, были среди них и дочери иностранных подданных. Стремление оказать помощь товарищам («товаркам», как говорили курсистки) в различных жизненных ситуациях быстро переросло во взаимопомощь, широко распространившуюся как в академическом, так и общественном аспектах; благотворительность бестужевки не приемлили.

На курсах осуществляли деятельность 59 земляческих объединений (консолидируя курсисток по национальному и территориальному признакам), Касса взаимопомощи (на основе собранных взносов, сборов и единовременных пожертвований оказывала материальную помощь нуждавшимся слушательницам и вольнослушательницам), отделение Красного Креста – Общество помощи политическим ссыльным и заключённым, Общество вспоможения окончившим курс наук на Санкт-Петербургских Высших женских курсах (1893–1918), Общество вспомоществования слушательницам Высших женских курсов в Петербурге (1898–1918), Издательский комитет (готовивший литографированные курсы лекций), Бюро труда (подыскивавшее временный заработок для курсисток и постоянный для окончивших), Столовая комиссия и другие организации [2].

Е.Ю. Мельникова оставила две рукописи, в которых описала работу названных организаций: «Их имён мы не забываем (из воспоминаний бывшей бестужевки)» (Ленинград, 1960 г.) и «Общественные организации и общественная работа бестужевки» (Ленинград, 1969 г.). Обе были

предназначены для публикации в сборниках, изданием которых занимались бывшие курсистки в 1960–70-е гг., но свет не увидели в силу ряда обстоятельств.

Товарищеская взаимопомощь курсисток в годы учёбы и после неё играла огромную роль в судьбах многих выпускниц первого женского университета. Студенческая взаимопомощь на Бестужевских курсах возникала нелегально и полулегально; первые общественные организации курсисток ставили себе целью «облегчить слушательницам тяжёлую борьбу за существование» [3].

Об элементах наставничества Мельникова пишет: «В организациях слушательницы учились у более опытных старших товарищей уметь ориентироваться в сложных, выдвинутых жизнью вопросах, развивали свои организаторские способности, приобретали навыки общественной дисциплины, выполняя поручения, требующие не только сил и времени, но и любви и преданности делу. <...> Это способствовало росту гражданского сознания, <...> крепло чувство товарищества и воспитывалось высокое представление о гражданском долге» [3]. Автор этих строк полагала, что работа курсисток в общественных организациях развивала в них чувство бескорыстного труда и поддерживала идею беззаветной преданности в деле служения народу [3].

Элементы наставничества (воспитание, взятие на поруки, оказание помощи, умение поделиться опытом и иные) в общественных организациях курсисток имели разную направленность (от политических аспектов до оказания помощи жителям Васильевского острова в период наводнений), кроме того, они постоянно трансформировались, приспособляясь к новым реалиям общественной жизни России рубежа XIX–XX вв.

Так, на вечерах, устраивавшихся группой слушательниц с 1879–1880 уч.г. с целью сбора средств и оказания посильной помощи товарищам, выступал Ф.М. Достоевский, читавший пушкинского «Пророка» («электрическая искра пробегала в зале при вдохновенном мощном возгласе: "Восстань, пророк, и виждь, и внемли ..."»), а с 1899 г. Совет кассиров был переименован в Кассу взаимопомощи, которая устраивала вечера и концерты с участием Н.Н. и М.И. Фигнер, Л.В. Собинова, И.В. Тартакова, В.Ф. Комиссаржевской и других артистов, чтобы увеличить оборотный капитал организации [3]. Одним из постоянных источников доходов Кассы взаимопомощи был Киоск книжных и канцелярских принадлежностей. Русский музей делал 40% скидку на продававшиеся в нём открытки, магазины канцелярских товаров – 25 % на их продукцию. Цены на товары всегда были ниже городских. Профессора сдавали свои печатные труды в Киоск по номинальной цене. Курсистки устроили в помещении курсовой библиотеки книжные столики, на которых за одну копейку на ночь можно было взять для чтения книжную новинку. С 1910 по 1914 г. заведующей Киоском была курсистка Л. Преображенская, которая вспоминала: «Мы следили за новинками, стремились к тому, чтобы в нашей библиотеке были дорогие, малодоступные издания, чтобы товарищи могли пользоваться у нас словарём Даля, "Историей" Шильдера, а для театралов имелась "История балета" Худякова» [3]. Приглашая на курсы выдающихся представителей петербургской театральной сцены, старшие товарищи Кассы взаимопомощи делали широкодоступным их талант. Е.Ю.

Мельникова отмечала: «Входная плата на курсовые вечера была обычно 10 копеек. Участие больших артистов, их первоклассное исполнение делало такие вечера настоящими праздниками» [3]. Она вспоминала о «друзьях Кассы», среди которых первым был артист Александринского театра Николай Николаевич Ходотов (1878–1932). «Не было вечера не только на наших курсах, но и любом высшем учебном заведении, где на афишах среди участников не стояли рядом с "Н.Н." три звёздочки. Часто уже после спектакля, заметно уставший, он приезжал со своим бессменным аккомпаниатором Евгением Борисовичем Вильбушевичем; никогда, никому, ни разу не отказавший, видевший в этой помощи студенчеству исполнение своего долга, и даже в своих мемуарах только вскользь отметивший эту сторону своей деятельности. А ведь имя его было особенно популярно; его вдохновенное чтение (мелодекламация), насыщенное гражданским чувством, проникновенным лиризмом, увлекало молодёжь, воспитывало высокий душевный строй. Его любили» [4]. «Доброй знакомой» и «милым другом» курсистки называли прима-балерину Мариинского театра Ольгу Иосифовну Преображенскую (1871–1962). Е.Ю. Мельникова писала: «<...> она с большой охотой откликалась на наш зов и не боялась танцевать на нашем неустойчивом помосте. Бурю восторга вызывали её выступления. Дерзкий вызов бросала она балетной рутине своим матросским танцем. Её озорной "юнга" носился "по палубе" и лихо, по-мальчишески сплёвывая, с подкупающим изяществом оттанцовывал "трудные обязанности". В артистической Ольга Иосифовна никогда не торопилась, была приветлива, любила говорить об искусстве или критически разбирала моды. С нею всегда было интересно <...>» [4]. Часто Касса взаимопомощи приглашала в гости поэтов и писателей. Мемуаристка отмечала: «Один раз у нас был А.А. Блок и читал много своих стихотворений. Помню его бледное красивое лицо, взор, устремлённый поверх голов слушателей куда-то вдаль и негромкий, как будто бесстрастный, но внутренне значительный, такой неповторимый голос. Блока наши курсистки очень любили и без конца просили читать ещё и ещё» [3].

Бывшая курсистка А.И. Ульянова (в замужестве Елизарова) писала, что сближению её с бестужевками способствовало участие в дежурстве как члена Столовой комиссии на кухне. Анна Ильинична упоминала курсовую столовую, размещавшуюся на первом этаже главного здания Бестужевских курсов на 10-й линии Васильевского острова, доме № 33. По началу цены были малодоступными (обед из трёх блюд стоил 25–30 копеек), чуть позже в меню появился обед из двух блюд за 16 копеек [3]. В 1904 г. столовая переехала в соседнее здание курсового общежития (дом № 35), где появилась паровая кухня. Но в январе 1906 г. общежитие в связи с революционными волнениями в столице и правительственной реакцией на них было закрыто, и Комитет Общества для доставления средств Высшим женским курсам был вынужден прикрыть столовую. Тогда курсистки, решив взять устройство качественного и доступного питания в помещении курсов на себя, обратились в Комитет с просьбой разрешить им самим открыть столовую под их личную ответственность. Комитет пошёл навстречу и передал организаторам Столовой комиссии буфет и кухню с полным оборудованием, оставив за собой оплату

отопления, освещения и выплату жалованья служащим (повару, «кухонному мужику» и посудомойке); слушательницы трудились бесплатно (с 1911 г. не было уже и штатной дежурной столовой, её функции взяли на себя курсистки). Е.Ю. Мельникова писала: «Были установлены дежурства. Раз в неделю очередная ответственная приходила в кухню с 5 часов утра. Надо было принять и проверить остатки продуктов кладовой, просмотреть и обсудить меню и качество продуктов, доставляемых продавцами. Задача не из лёгких. Поставщики пытались обмануть "барышень", но повариха Христина Ивановна всегда спешила на помощь: она учила, как выбирать лучшее мясо, как определить доброкачественность масла и сметаны. В кухне кипела работа. Ответственная проверяет счета, вписывает их в книгу и с Христиной Ивановной рассчитывает порции. <...> Дежурные раздавали обеды, подсчитывали талоны, подводили итоги. На собрании дежурных разрешались хозяйственные вопросы, удешевление обедов <...> Пообедать можно было за 10 копеек: суп и котлета с гарниром. Котлета большая, гарнир разнообразный: пшеница, макаронные изделия, овощи. Было и жаркое: мясо или курица, но это блюдо стоило 18 копеек. Порция каши с маслом — 2 копейки, а суп с куском мяса — 5 копеек. Хлеб всегда свежий — бесплатно в неограниченном количестве. Горчица, уксус, хрен всегда на столах. Обычным явлением было следующее: гарнир съедался, а котлета, переложённая хлебом, пряталась в портфель на ужин. Столовая работала и в праздничные дни. Кроме столовой, на хорах актового зала работал буфет, где с утра можно было получить чай, кофе, молоко (3 копейки кружка), съесть бутерброд, порцию сосисок. Конфет, пирожных, сдобных булок и всяких разносолов в буфете не было» [3]. Курсовой столовой пользовались 44% слушательниц. С началом Первой мировой войны (1914–1918 гг.) Столовая комиссия открыла при ней пункт питания детей беженцев и призванных на военную службу [3].

На Бестужевских курсах, помимо фундаментальной курсовой библиотеки, курсистки различных отделений (факультетов с 1906 г.) открывали товарищеские читальни и семинарские библиотеки. Бывшая слушательница Е.Н. Бухановская писала, что Департамент полиции иногда указывал в отношении директора ВЖК, что в курсовых библиотеках, работавших по 12 часов в сутки, среди посетительниц ходят по рукам революционные издания, которые часто остаются на столах. «Заведовали читальнями сами курсистки. Администрация курсов сюда не заглядывала. Здесь происходили собрания членов Кассы взаимопомощи и других курсовых организаций. <...> В читальне можно было достать нелегальную литературу, узнать, что делается в других высших учебных заведениях, и о событиях партийной жизни» [3].

Совет старост, одна из самых влиятельных общественных организаций Бестужевских курсов, создавался постепенно. А.И. Ульянова упоминала собрания курсовых депутатов, на которых решались различные вопросы, например, посещение на дому лекций профессора В.И. Семевского по крестьянскому вопросу (среди слушательниц семинара была и Анна Ильинична) [3]. Усиливалось значение собраний курсовых депутатов в годы

студенческих волнений. Так, за участие в акциях протеста против режима в 1897–1899 гг. из столицы были высланы несколько тысяч студентов и студенток, курсовой Совет старост стал ответственным за сборы в помощь политзаключённым. Совет старост ВЖК был полулегальной организацией и координировал общественную жизнь курсов; он был буквально незаменим. С усилением правительственной реакции Совет старост превратился в нелегальную организацию, и несмотря на активную поддержку администрации курсов (директоров В.А. Фаусека и С.К. Булича), в 1908 г. был окончательно запрещён реакционным министром народного просвещения А.Н. Шварцем. В 1910 г. руководство общественными организациями ВЖК возглавил Коалиционный комитет; также нелегальная организация (в историю вошёл тем, что в январе 1911 г. объявил забастовку на курсах, ведя борьбу с академистками, применяя абстракции). В сентябре 1911 г. вместо Совета старост был избран Центральный орган. Его члены избирались из представителей всех курсовых организаций (Кассы взаимопомощи, Бюро труда, Товарищеской читальни, Столовой комиссии, партийных групп и др.). Собрания нового нелегального органа проходили «на ходу», подписной лист для сбора денег в помощь ссыльным часто пускали во время занятий по рядам. Постоянной работой было распространение и хранение нелегальной литературы, поддержание связи с Красным Крестом. Так, Красному Кресту жертвовали средства отдельные преподаватели и курсистки, 10% передавалось от публичных лекций, концертов и лотерей. Большинство курсисток, членов Центрального органа, безвозмездно трудились педагогами в Смоленских воскресных классах для взрослых рабочих и их детей [3].

Ряд курсовых общественных организаций, в работе которых явственно ощущался дух наставничества, возникали стихийно. Например, работа бестужевок в дошкольных учреждениях столицы; обход беднейших районов города с целью оказания помощи нуждавшимся в одежде или сладостях детям; в 1906 г. сбор средств в помощь голодающим Поволжья; деятельность организованных групп курсисток на лодках по спасению жителей затопленного района Гавань на Васильевском острове. Бывшая курсистка А.М. Рудинская вспоминала: «Вода, выйдя из берегов, разорила жителей Гавани. Была срочно организована общественная помощь, и мы, бестужевки, приняли горячее участие своим трудом; являлись на сборные пункты и раздавали пострадавшим собранные пожертвования, вещи». Курсистка В.А. Волкович дополняла её: «Под окнами курсов вода поднялась на такую высоту, что люди шли вброд. А на Среднем проспекте В.О. можно было двигаться только на лодках. Многие наши курсистки быстро снарядились, сели в лодки и поплыли к Гавани, где спасали женщин и детей. И это продолжалось до глубокой ночи... Вот так на наших курсах выковывался дух единения, воспитывалось умение группироваться для помощи людям в их несчастье» [3].

В годы Первой мировой войны в здании только что построенного физико-математического факультета ВЖК на Среднем проспекте был открыт лазарет на тысячу коек. Курсистки во всякое время дня и ночи, жертву своим досугом и покоем, безвозмездно отдавали своё время и труд по регистрации и

переписке больных, регистрации их вещей, приготовлению лекарств при аптеке лазарета. Бестужевки, не оставляя учёбу, в этот сложный период большую часть времени посвящали общественной работе в качестве добровольцев–общественников: обследовали условия жизни бедных семей, проверяли документы, организовывали детские сады и ясли, устраивали женщин на работу и др. (в рамках районных попечительств о бедных); занимались ликвидацией неграмотности среди раненых солдат (в специальной комиссии при Союзе городов); готовили сельских и волостных писарей, учителей начальных школ (при Вольном экономическом обществе) и др. [3]. Е.Ю. Мельникова писала: «Вольно-экономическое общество взяло на себя оказание помощи гражданским семьям. К работе по обследованию были привлечены бестужевки. Во время обследования перед ними прошли все виды бедности: в центре, как правило, молчаливая, прикрытая опрятностью бедность; на окраинах, в бараках, где нары были и столом, и постелью, нужда царил вопиющая: горьковские картины "дна" дополнялись здесь детьми, больными... Обследователь должен был лаконично обрисовать условия и дать заключение. Очень трудной была эта работа» [3].

Бестужевки ценили работу в общественных организациях, где они участвовали добровольно и с большим энтузиазмом. Старшие и младшие товарищи всегда работали сообща, в коллективе, ценя любой вид безвозмездной деятельности.

Список использованных источников:

1. Вахромеева, О.Б. Их дань Бестужевским курсам (объединённая деятельность бывших бестужевок в 50–70-е годы XX века) / О.Б. Вахромеева. – СПб.: Лема, 2015. – С. 214
2. Вахромеева, О.Б. Взаимопомощь бестужевок (на курсах и в годы деятельности объединённых организаций) / О.Б. Вахромеева // Вестник СПбГУ. – Сер. 2. – 2012. – Вып. 2. – С. 40–42.
3. Материалы личного архива Н.В. Благово. Материалы Е.Ю. Мельниковой. Общественные организации и общественная работа бестужевок. (Ленинград, 1969 г.). М/п., 27 л.
4. Материалы личного архива Н.В. Благово. Материалы Е.Ю. Мельниковой. «Их имён мы не забываем (из воспоминаний бывшей бестужевки)» (Ленинград, 1960 г.). М/п., 10 л.

Волобуева А. К.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ПРОФИЛАКТИКИ ДЕВИАНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ ДЕТЕЙ

В современном мире на институт семьи обращается пристальное внимание со стороны социальных институтов, а также усиливается помощь неблагополучным семьям и детям из таких семей. Обусловлено это рядом причин: демографической проблемой, уменьшением воспитательного процесса в современной семье, изменением взаимоотношений между родителями и детьми, ослаблением традиций семьи. Некоторые родители заняты решением проблем материального обеспечения семьи, а не воспитанием детей.

Личностное развитие подросток получает не только в семье или в образовательных учреждениях, но и среди сверстников, и часто, этот фактор в становлении личности становится самым главным.

В переходном возрасте особенно важно для школьников стать участником референтных групп в среде своих ровесников. Под референтной группой понимается социальная группа, выступающая для индивида неким идеалом, образцом для подражания и источником для формирования социальных норм и ценностей. Обычно для подростка взгляды, принятые в таких группах, являются противоположностью по отношению к взглядам взрослых людей [1].

В этом возрасте происходит активная социализация личности, многие дети пытаются привлечь к себе внимание сверстников и также занять среди них определённую позицию. Статусная позиция в подростковой среде высоко ценится [2]. Таким образом, в общении сверстников осуществляется их потребность в идентификации своей личности среди других, поэтому поиски друзей является главной целью каждого подростка.

Формирование дружеских отношений активизирует познание самого себя и других. В результате долгого общения с другими нарабатываются умения взаимодействия друг с другом, а также вырабатывается система критериев оценивания себя и другого человека. Так друг становится тем, с кем можно делиться секретами, рассказывать о личных проектах.

Недостаток в общении и отсутствие друзей и нередко проблемы в семье, оказывают негативное влияние на личностное развитие несовершеннолетнего, что в результате может стать причиной длительных конфликтных отношений с окружающими, замкнутости, деформации мировоззрения, что породит дефицит увлечений и интересов, зависимость от гаджетов. Такие подростки находят себе друзей с близкими проблемами, и объединяясь создают малую группу с лидерами, педалирующими дивантное поведение и ценности противоречащие общепринятым. В данной ситуации воспитательная работа с

такими детьми становится более сложной [3]. Но именно таким детям необходима помощь человека, который смог бы поддержать, направить в правильное русло и стать примером в какой-то области. Наставник способен стать для них именно тем человеком, который оказывает поддержку на пути к взрослению, поиску жизненных целей и способов достижения.

Проблема девиантного поведения детей, к сожалению, актуальна в России. Все социальные институты заинтересованы в реализации деятельности, способствующей регулированию ситуации в данной области.

Наставничество — волонтерский вид деятельности социально активных людей. Наставничество предстаёт многофункциональной моделью формирования отношений в любой общеобразовательной организации, как методика совершенствования личности, передачи опыта, ценностей, знаний юному человеку от более опытного и знающего.

Наставничество подразумевает по собой метод сопровождения детей и подростков «группы риска», а также как эффективный инструмент воспитания трудных подростков. В основе наставнических отношений лежат определённые принципы: индивидуальный подход, доверие, системность, передача личного практического опыта в процессе неформального и корректного общения взрослого и подростка, а также неразглашение информации о ребёнке и его семье. Вышеперечисленные факторы способствуют быстрому развитию процесса передачи социального опыта и становлению полноценной личности.

Дети все разные и к каждому необходим индивидуальный подход, поэтому быть наставником это очень ответственная работа, требующая от человека определённых качеств. Наставник должен стать другом, а также этот человек должен быть готов делиться своим жизненным опытом и знаниями, советами и победами.

Таким образом, наставник — человек, сопровождающий другого человека, нуждающегося в помощи и поддержке. Идеальные отношения «наставник-наставляемый» преследуют цель оказать определяющее влияние на молодых людей в любой сфере и ситуациях, начиная от личной сферы заканчивая профессиональной [4]. Наставник во время беседы узнаёт, что нравится и, что не нравится подростку, интересуется его целями и мечтами, даёт советы и мотивирует их достижение. Наличие наставника способствует формированию моделей поведения и становлению здоровой личности, увеличивает мотивацию трудного подростка к учёбе и самосовершенствованию и снижает риск появления плохих привычек — употребления наркотиков и алкоголя.

Существуют различные виды наставничества: традиционное наставничество (учитель-ученик), партнерское (учитель-учитель), групповое наставничество (работа наставника с небольшой группой, состоящей из 2-6 человек одновременно), виртуальное наставничество, флэш-наставничество (через одноразовые встречи), скоростное наставничество, реверсивное наставничество (младший-старшему о новых технологиях).

Наряду с классической моделью, представленной выше «учитель-ученик» рассмотрим модель наставничества «ученик-ученик». Данная модель предполагает взаимодействие между обучающимися одной и той же образовательной организации и для ее реализации необходим ученик, который обладает более высокой степенью образованности, а также обладает лидерскими качествами и имеет достижения, способные заинтересовать трудного подростка и повлиять на него. Для таких наставников необходимо проходить обучение, чтобы расширять знания в области психологии и педагогики, а одним из значимых направлений работы такого наставника с наставляемым является вовлечение его в волонтерскую деятельность. Волонтерство способно оказать положительное влияние на подростка, помочь ему раскрыться многогранно, сформировать новые ценности и по-новому взглянуть на мир [5].

В заключение хочется отметить, что эффективным началом в профилактике девиантного поведения служит развитие личности ребёнка и формирование положительных жизненных перспектив, которые для подростка приобретают весомый смысл.

Список использованных источников:

1. Тарасенко Л. В., Нор-Аревян О. А. Технологии работы с молодёжью группы риска в России. – Ростов н/Д.: Южный федеральный университет, 2015. – С. 98–111.
2. Выготский Л. С. Педология подростка // Собр. соч.: в 6 т. Т. 4. – М., 1984. – С. 53
3. Хавелова Н. А., Нерубенко С. В. О работе наставника в школе // Вестник научных конференций. – 2020. – № 10-4 (62). – С. 154–156.
4. Русинов Е. К. Наставничество для подростков в трудных жизненных ситуациях // Психологическая газета. – 2016. – 29 ноября. – URL: <https://psy.su/feed/5767/>
5. Украшай каждый день добрым делом!: учеб.-метод. пособие / авт.-сост. З. Н. Калинина, Е. В. Декина, С. В. Пазухина. – Тула: Тул. гос. пед. ун-та им. Л. Н. Толстого, 2018. – 203 с.

Воскресенская О. В.

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет
промышленных технологий и дизайна»

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭЛЕМЕНТ ПРОФОРИЕНТАЦИИ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

Аннотация. В настоящей статье изучается тематика наставничества в вузах в качестве одного из важнейших элементов профориентации студентов.

В этой связи даётся определение непосредственно наставничеству, приводятся теоретические и прикладные аспекты ведения наставничества. Подчёркивается особое значение профориентации для студента и констатируется, почему наставничество важно в данном контексте и чем оно способно помочь в профориентации.

Ключевые слова: наставничество, профориентация, поиск профессии, вузы.

Наставничество способно сыграть огромную роль в личностном и профессиональном развитии начинающего специалиста, коим является студент вуза.

Следует отметить, что институт наставничества имеет продолжительную историю развития – к примеру, А.Т. Ахметова приводит данные, что уже в 70-е – 80-е годы происходит серьёзный рост значимости института наставничества, а также общественного внимания к данному институту [1].

Особое значение имело наставничество в технических специальностях, которое практиковали не только преподаватели в вузах, но и специалисты-практики непосредственно на производстве. В дальнейшем, с 90-х гг. и развитием рыночных отношений теряет прежнее значение производственная сфера, происходит смена приоритетов и жизненных ценностей. Наставничество как институт теряет влияние одновременно со снижением авторитета педагогической профессии.

Как следствие, наблюдается дисбаланс на рынке труда в определенных профессиях – к примеру, переизбыток кадров по определенным направлениям (экономика или юриспруденция), но далеко не все студенты, окончившие программы по данным специальностям, могут без проблем найти своё место на рынке. Это, впрочем, происходит не только из-за дисбаланса спроса и предложения, но в том числе и из-за недостатка наставничества.

Дело в том, что наставничество в вузе имеет вполне конкретную цель – способствовать максимальному раскрытию личностного творческого потенциала и таланта студента, что необходимо для его успешной самореализации, профессионального ориентирования, а также избегания неопределенности в будущем [2].

При этом, среди задач наставничества могут упоминаться такие направления развития как:

- наиболее полное раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала учащегося;

- поиск конкретного профессионального направления, имеющего спрос на рынке, а также представляющего для студента интерес, а также дальнейшее развитие студента в этом направлении, что, по сути, является целенаправленной подготовкой к выходу на рынок труда по данному направлению;

- подготовка учащегося к самостоятельной профессиональной жизни и развитие у него важных для этого качеств, таких как профессионализм, уверенность в своих силах, готовность развиваться и вести социально продуктивную деятельность.

Помимо этого, наставничество может выполнять разные сопутствующие задачи, такие как формирование устойчивого сообщества выпускников вокруг вуза, улучшение показателей вуза, создание комфортной психологической среды для учащихся и т.д.

То есть, наставничество выполняет очень важные задачи в контексте профориентации студента.

Профессиональная ориентация – это система научно обоснованных мероприятий, направленных на подготовку молодёжи к выбору профессии с учётом особенностей личности и социально-экономической ситуации на рынке труда, на оказание помощи молодёжи в профессиональном самоопределении и трудоустройстве.

Исходя из определения, мы можем признать, что наставничество является крайне важным институтом в контексте профориентации, так как позволяет решить задачи, стоящие перед профориентацией молодого специалиста. Это проиллюстрировано на схеме ниже.

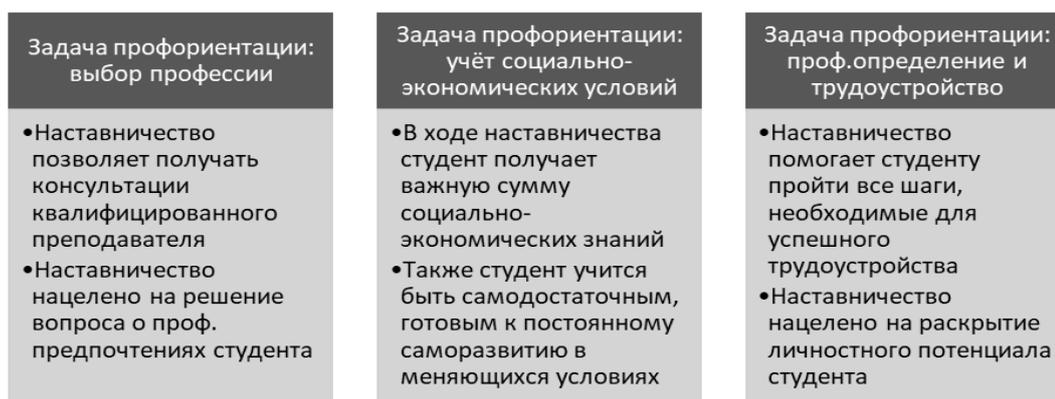


Рис. 1 – Значение наставничества в решении задач профориентации.

Составлено автором.

В связи с чем следует подчеркнуть, что наставничество помогает решить все ключевые задачи, которые ставит профориентация и, более того, помогает упростить профориентацию для студента в сравнении с тем вариантом, когда студент проходит данный процесс без чьего-либо активного содействия.

Ведь при самостоятельной или бессистемной профориентации повышает вероятность, что в силу недостаточного личного и профессионального опыта студент сделает ошибки – выберет тупиковую ветвь развития, сделает неверные выводы о специфике и перспективах определенного профессионального направления, либо же просто сделает выбор в пользу профессии, не вполне отвечающей его интересам и личностному потенциалу, вследствие чего в дальнейшем столкнется с желанием перепрофилироваться. Но наставничество помогает всего этого избежать.

Помимо этого, наставничество также способствует формированию более высококвалифицированных кадров. Преподаватель, имеющий многолетний профессиональный опыт, способен передать студенту некоторые профессиональные тонкости, ценящиеся на рынке знания и навыки, которые позволят студенту стать конкурентоспособнее в сравнении с остальными кандидатами-соискателями работы. При должном подходе студента и при усвоении им материала, полученного в ходе такого наставничества, могут иметь место два важных следствия:

1) Данный студент не будет испытывать сложностей с трудоустройством в данной профессиональной сфере за счёт хорошей теоретической подготовки, знания рынка труда и требований работодателей, готовности практически подтвердить полученные знания;

2) Студент имеет высокие шансы стать высококвалифицированным специалистом, который сможет претендовать на лучшие условия трудоустройства в сравнении со среднестатистическими условиями по данной отрасли – на лучшую заработную плату, условия работы, социальное обеспечение, а также на более интересные и сложные профессиональные задачи, которые в перспективе позволят ему стать высококлассным специалистом.

Проблема высококвалифицированных кадров – достаточно типичная и часто обсуждаемая проблема в условиях российского рынка труда [4]. Наставничество, таким образом, заслуживает внимания и мер по дальнейшему развитию как один из способов преодоления кадрового голода. Это особенно важно в условиях усиления данного голода в современной России в связи с активным отъездом квалифицированных кадров за рубеж.

Кроме того, помогает наставничество и в решении проблемы трудоустройства как таковой – то есть, в снижении уровня безработицы. Большинство студентов, испытывающих сложности с трудоустройством после вуза, скорее всего, не уделяли должного внимания профессиональному ориентированию, имели неправильные представления о работе рынка труда, либо не учли, как выбранная сфера и специальность сочетается с их личными профессиональными амбициями, качествами и потенциалом.

Последствиями таких ошибок необязательно станет длительная неспособность выпускника устроиться на работу, зато в намного большей степени вероятно, что выпускник пойдёт не на ту специальность, с которой

ему хотелось бы работать. Это ведёт к неудовлетворённости, неустроенности в жизни, быстрому профессиональному выгоранию и потребности в смене профессии, что нередко влечёт за собой необходимость поступать на другую учебную программу и переучиваться.

Следует признать, что студент в университете проходит обучение в ещё очень молодом возрасте, в котором он далеко не всегда представляет, чего хочет в профессиональном плане. Но наставничество способно серьёзно помочь ему с преодолением этого важного вызова.

Таким образом, подводя итог, следует подчеркнуть исключительно важную роль наставничества. Она не только помогает решить задачи, стоящие перед студентом в ходе профориентации, но также имеет множество позитивных следствий, среди которых – укрепление авторитета вуза, противодействие проблеме безработицы и проблеме нехватки квалифицированных кадров.

Список использованных источников:

1. Ахметова А.Т. НАСТАВНИЧЕСТВО В ВУЗЕ, КАК ОРИЕНТИР В БУДУЩЕЙ ПРОФЕССИИ // E-Scio. 2021. №3 (54). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-v-vuze-kak-orientir-v-buduschey-professii> (дата обращения: 20.09.2022).

2. Положение о наставничестве. Приложение 2 к приказу ректора от «17» декабря 2020 г. № 857-ОД. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Саратовский государственный аграрный университет имени Н. И. Вавилова», Саратов, 2020. URL: https://www.sgau.ru/sveden/files/Pologhenie_o_nastavnichestve_2020.pdf (дата обращения: 20.09.2022).

3. Профессиональная ориентация // Московский университет имени С.Ю. Витте. URL: https://www.muiv.ru/psylab/polezno-znat/professionalnaya-orientatsiya/?utm_source=google.ru&utm_medium=organic&utm_campaign=google.ru&utm_referrer=google.ru (дата обращения: 20.09.2022).

4. Федосеев, Л.Ф. Россия столкнется с дефицитом трудовых ресурсов / Л.Ф. Федосеев // Российский деловой журнал «Эксперт» №183. – М, 2018.

Гаврильченко К.Э.

Белгородский государственный национальный исследовательский университет, институт экономики и управления

Зотов В.В.

ОБРАТНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СПОСОБ ПРЕОДОЛЕНИЯ ЦИФРОВОЙ МАРГИНАЛИЗАЦИИ ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ

Аннотация. Рассматривается вопрос цифровой маргинализации пожилых людей в рамках становления префигуративной культуры. Предлагается учитывать возможности применения сил волонтерского движения в организации обратного наставничества. Отмечается необходимость наращивания объема существующих проектов и привлечения внимания общественности к данной проблематике.

Ключевые слова: цифровая маргинализация, волонтерское движение, пожилые люди, молодежная политика, цифровые технологии.

Темп развития современного общества оказывается настолько ускоряется, что прошлого опыта бывает подчас недостаточно, чтобы приспособиться к новым, небывалым обстоятельствам. Как пишет М.Мид: «Сегодня же вдруг во всех частях мира, где все народы объединены электронной коммуникативной сетью, у молодых людей возникла общность опыта, того опыта, которого никогда не было и не будет у старших» [3, С.381]. Они в своих повседневных практиках ориентируются главным образом на будущее и менее привязаны к прошлому, чем их родители, бабушки и дедушки. Поэтому не только молодёжь учится у старших, как было всегда, но и старшие во все большей степени прислушиваются к молодёжи. Сегодня именно молодые люди в дофигуративной культуре в первую очередь ориентированы на настоящее и будущее. Таким образом, дети в префигуративной культуре могут вести за собой, а не следовать по стопам своих старших родственников. Что мы и созерцаем в настоящее время. Тем самым в обществе начинает доминировать префигуративный тип культуры, который появился в тот момент, когда люди сталкиваются с незнакомыми и существенно изменившимися обстоятельствами нового цифрового мира.

Цифровые технологии не стоят на месте и требуют непрерывного обучения для возможности использования программных продуктов и интернет-ресурсов. Повсеместное внедрение информационно-телекоммуникационных и цифровых технологий имело и имеет своей целью облегчение жизни современного человека. Стремление дать человеку большие возможности, большую свободу действий и раздвинуть его жизненный горизонт, вместе с тем и обязало человека владеть цифровой грамотностью. Часть современного населения успешно получает новые навыки и пользуется цифровыми технологиями, доверяет им, считает, что им это нужно и полезно. Часть населения – не доверяет цифровым технологиям и с трудом осваивает возможности их использования. К последней части относятся пожилые, которые испытывают наибольшие трудности с цифровыми технологиями. В условиях цифровизации невозможность или нежелание полноценно

использовать цифровые технологии с высокой долей вероятности будет вызывать постепенную общественную дезадаптацию и, в конечном счете, примет характер цифровой маргинализации. В обществе проблема цифровой маргинализации все более стремительно проявляется именно в социальной группе пожилых людей.

Это обусловлено несколькими факторами, среди которых: отсутствие мотивации к использованию цифровых технологий (по разным на то причинам), страх перед возможностью быть обманутым в цифровой сети, трудности в освоении навыков пользователя компьютера, отсутствие физического доступа цифровым технологиям.

Всё это приводит к тому, что пожилые люди оказываются не приспособленными к современной цифровой среде, и все дальше отдаляются от центра активной жизни, что в свою очередь запускает и реализует процесс их цифровой маргинализации. Вариант решения проблемы – привлечение помощи социально активного, молодого населения, которых цифровые технологии сопровождают с момента их рождения и являются неотъемлемой и желанной частью их жизни. Молодые люди имеют хорошие возможности для обучения пожилых людей использованию социальных сетей, веб-приложений и цифровых сервисов. Это может быть оформлено как молодежное (обратное) наставничество, то есть процесс передачи знаний и навыков более опытным молодым человеком менее опытному пожилому человеку. Обратное наставничество – это межпоколенческий подход, который вовлекает молодых людей в оказание необходимой поддержки и передачи знаний пожилым людям. Суть обратного наставничества состоит в том, чтобы максимально сократить расхождение во взглядах поколений с помощью обучения старших и умудренных опытом прошлых лет людей у более юных и обладающих свежими взглядами.

Понятие обратного наставничества шире простого консультирование по вопросам применения информационно-телекоммуникационным технологиям, поскольку включает и постоянный диалог, и работу с такими задачами, которые пожилой человек не смог бы справиться самостоятельно.

Привлечение молодых людей к обучению пожилых людей выгодно по нескольким причинам. Во-первых, пожилые люди могут в краткосрочной перспективе установить социальные связи с молодым наставником, поскольку они узнают о способах использования новыми технологиями через неформальное общение, основанное на доверии и партнёрстве [5]. Во-вторых, пожилые люди могут улучшить свои социальные связи в долгосрочной перспективе, используя с легкостью сеть Интернет для контактов, прежде всего, с представителями социальных групп, имеющих сходные интересы [5]. В-третьих, молодые наставники могут способствовать изменению взглядов на жизнь в целом, в первую очередь преодолеть фобии перемен и рисков, сформировать тягу к переменам, а следовательно к развитию себя и своего уровня жизни [1].

Привлечение молодежных волонтерских сил для содействия в решении социальных проблем уже испытанное и положительно зарекомендовавшее себя действие [2]. Волонтеры в России боролись и продолжают оказывать посильную помощь в борьбе с новой коронавирусной инфекцией, организуют спортивные мероприятия, реализуют социальные программы помощи малоимущим и способны при должной подготовке оперативно включиться в решение проблемы цифровой маргинализации пожилых [4].

Волонтеры уже осуществляют свою деятельность в данном направлении. На сайте «ДОБРО.ru» существует проект «Цифровая грамотность для людей старшего возраста», разрабатывалось направленное пособие для пожилых людей «Азбука Интернета», многие банки и операторы мобильной связи и доступа в сеть Интернет создают специальные предложения для пожилых людей, осуществление которых подразумевает участие волонтеров (приложение «Соцслужги) (см.: <https://dobro.ru>).

Необходимо наращивать объем охвата пожилого населения подобной формой наставничества, так как темпы цифровизации населения нарастают и навыки пользователя компьютерных технологий усложняются. Популяризация подобных волонтерских проектов среди молодежи и пожилых, создание новых более эффективных и современных проектов и повсеместное их внедрение позволит снизить нарастание цифровой маргинализации пожилых людей. Надо понимать, что направление культурного развития общества движется по траектории укрепления правового и социального статуса молодежи, который позволяет им быть деятельными участниками общественной жизни и занимать позиции в наставничестве на равноправных условиях.

Список использованных источников:

1. Зюликова А.О. Обратное наставничество: необходимость или потакание моде? / А.О. Зюликова, О. А. Зюликов // Юный ученый. – 2022. – № 7 (59). – С. 49-52.
2. Макарова Е.Е. Некоторые аспекты волонтерского движения / Е.Е. Макарова // Бюллетень научных студенческих обществ ННГУ им. Н.И. Лобачевского. Гуманитарные и социальные науки. – 2013. – № 3. – С. 142-145.
3. Мид М. Культура и мир детства / М. Мид. – М.: Наука, 1988. – 429 с.
4. Птицына, Н. А. Освоение пожилыми людьми компьютерной грамотности: гендерный аспект / Н. А. Птицына // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2018. – № 4(52). – С. 81-89.
5. Breck B.M. Implementing reverse mentoring to address social isolation among older adults / B.M. Breck, C.B. Dennis, S.N. Leedahl // Journal of Gerontological

Галацевич А. Д.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

ПРИОРИТЕТНЫЕ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА: ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧЕНИК-УЧЕНИК»

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков и ценностей через неформальное взаимно обогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, в которой участники находятся в определенной ролевой ситуации.

Форма наставничества «ученик-ученик» представляет собой взаимодействие учеников одной образовательной организации, при котором один учащийся имеет достаточно опыта и лидерских качеств, чтобы обучить наставляемого. В данной программе наставничества нет никаких строго установленных задач, так как между двумя учениками наличествует социальное равенство, и они оба являются наставляемыми учителем. Единственное, что разделяет их – это знание и понимание учебного предмета [1].

Цель реализации формы наставничества «ученик-ученик» – это поддержка отстающего ученика, либо помощь в адаптации к системе обучения. Задачи взаимодействия формы наставничества «ученик-ученик» такие: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие учебных навыков, помощь в адаптации к новым условиям школьной среды, создание комфортных условий и осуществление коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого школьного сообщества.

Наставником может быть назначен активный обучающийся основного общего и/или среднего общего образования (с 15 лет) обладающий лидерскими и организаторскими способностями, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад и конкурсов школьного, муниципального, регионального уровней, который принимает активное участие в общественных мероприятиях, так же может являться участником детско-юношеских объединений или организаций и т.д.

Наставническая форма «ученик-ученик» может различаться в зависимости от личных качеств наставника и наставляемого. Опыт показывает, что основными формами могут быть:

- взаимодействие «успевающий-неуспевающий» (поддержка для достижения лучших образовательных результатов);
- взаимодействие «лидер-пассивный» (психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков);
- взаимодействие «равный-равный» (обмен навыками в процессе совместной деятельности в рамках реализации ООП образовательной организации)
- «адаптированный-неадаптированный» (адаптация к новым условиям обучения) [2].

Взаимодействие между наставником и наставляющим ведется вне уроков. Данная форма так же может проявляется в деятельности школьной организации, например, в организации совместных конкурсов и проектных работ, участии в конкурсах и олимпиадах, в совместных походах на спортивные и культурные мероприятия, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в образовательное сообщество (особенно важно для решения задачи адаптации). В целом, работа наставника осуществляется по следующим направлениям: помощь в адаптации вновь прибывшим ученикам для сплочения класса, внеурочная деятельность; учебная деятельность.

Ожидаемые результаты наставнической пары для образовательной системы в целом это высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы школы (желание ходить на экскурсии или посещать культурные центры), повышение успеваемости наставляемого, наставляемый лучше входит в различные группы внутри класса, у наставляемого появляется больше желания в посещении кружков, объединений или секций. В результате заметен качественный рост реализуемых школьных проектов, например, низкое число обучающихся состоящих на ВШК и ПДН, снижение количества жалоб от родителей и педагогов о неуспеваемости учеников [1].

В образовательных учреждениях практикуется обучение наставников, как важных участников повышений гуманизации и продуктивности образовательного процесса. Для организации процесса проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенных в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества для того, чтобы в процессе взаимодействия с наставником улучшить свои образовательные результаты, повысить мотивацию и осознанность в получении образования, наладить взаимоотношения с другими участниками учебной группы. Наставник же получает уважаемый и заслуженный статус [5].

Таким образом, следует отметить, что способ целевой модели «ученик-ученик» успешная форма наставничества, которая помогает преуспеть не только наставляемому, но и наставнику повысить и расширить свой уровень знаний и опыта, а именно научиться технологиям передачи своих знаний и практических навыков другому.

Список использованных источников:

1. Министерство Просвещения РФ письмо от 23 января 2020 г. п мр-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» // министерство просвещения российской федерации, письмо от 23 января 2020 г. п мр-42/02.
2. Сборник методической рекомендаций «Наставничество как образовательный тренд современности» / Г.М. Данилова, Л.Н. Иванов, А.С. Карташова, О.В. Медведко, Д.А. Сивков // МКОУ «Тегульдетская средняя общеобразовательная школа».
3. Практики наставничества в модели «ученик-ученик» в работе ПЕДКЛАССА / практики наставничества «ученик-ученик» в работе с педагогическим классом
4. Внедрение программ наставничества в образовательной организации на основе реализации краткосрочных проектов различной направленности / Ш. Н. Юрьевна // Журнал «Современное педагогическое образование» 2022. Наука об образовании
5. Программа наставничества в рамках целевой модели наставничества обучающихся в МБОУ СОШ им М. Горького г. Скопина на 2020/2024 // Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа им М. Горькова

Глазова В.А.

Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение Подростково-молодежный Центр «Калининский»

ПРИМЕРЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В УСЛОВИЯХ ПОДРОСТКОВО-МОЛОДЕЖНОГО КЛУБА «ПАРУС»

Клуб «Парус» один из старейших в Санкт-Петербурге, он работает с 1973 года, и в нем присутствует преемственность поколений, поскольку каждый третий педагог – это в прошлом воспитанник клуба.

Парус – это многопрофильный клуб, задачей которого является обеспечение благоприятных условий для повседневного пребывания в нем несовершеннолетних и молодежи, создания условий по организации неформального общения в различных группах в соответствии с их возрастом и интересами.

Наставничество в условия подростково-молодежного клуба всегда активно применялось, но интуитивно, без методологического подхода.

Наставничество в подростково-молодежном клубе представлено двумя формами ученик-ученик, педагог-педагог.

Модель ученик-ученик, реализуется, через два направления деятельности:

- Досуговую деятельность различных студий клуба, путем проведения онлайн мастер классов.

- Через проектную деятельность трех *волонтерских* проектов: «Time to learn», «Шалаш», «Нам года не беда»

Хочется отметить, что одной из особенностей реализации этих моделей является роль наставника, в которой выступают сами волонтеры.

Чтобы описать процесс взаимодействия модели ученик-ученик я сейчас подробнее остановлюсь на **Проекте Time to learn** где репетиторы-волонтеры помогают с обучением таким семьям, как неполные, многодетные, опекаемые, приемные - находящиеся на сопровождении «Центра социальной помощи семье и детям Калининского района» по основным предметам школьной программы.

Задачи проекта:

- поиск и подготовка волонтеров для занятий с опекаемыми детьми;
- организация и проведение силами добровольцев репетиторских занятий в семьях, в которых на попечении у родственников находятся несовершеннолетние;
- создание банка данных волонтеров, готовых оказывать помощь в репетиторских занятиях с детьми.
- создание эффективных условий для самореализации волонтеров в социально-значимой деятельности;
- отработка модели координации работы добровольческого объединения по реализации проекта «Time to learn»

Реализация данного проекта идет по следующему алгоритму, состоящему из 8 последовательных шагов

1. Первый шаг - получение социального заказа от Центра социальной помощи семье и детям Калининского района
2. На втором шаге алгоритма происходит сбор информации от нуждающихся в волонтерском репетиторстве семьях-опекунах через установочные беседы и опросы
3. На третьем шаге алгоритма начинается поиск волонтеров путем массовых рассылок и постов в социальных сетях
4. Четвертый шаг, это подготовка волонтеров, имеющих возможность заниматься с опекаемыми детьми и подростками, через индивидуальное собеседование, анкетирование, с перспективой выявления их способностей и возможностей.
5. На пятом шаге, составляются графики занятий

6. Шестой шаг – это практический этап, на котором происходит проведение занятий по школьным предметам, согласно установленному графику
7. Контроль за качеством проведения занятий, происходит на седьмом шаге алгоритма
8. И самый важный шаг алгоритма это восьмой, потому что на нем мы получаем обратную связь от всех участников проекта, от Центра социальной помощи семье и детям, от наставников волонтеров-репетиторов, и от семей, обратившихся за помощью.

Хотя проект реализуется с октября 2014 года, он до сих пор очень востребован.

Так в 2021 в рамках проекта было проведено 172 занятия. И результат проекта не только в положительных отзывах, повышении успеваемости, вовлечении в досуговую жизнь клуба и района всех участников, но и в профессиональной ориентации волонтеров-наставников. Многие наставники избрали своей профессией педагогику.

Еще одним примером наставничества является совместный проект с Благотворительным Фондом социальной реабилитации и оздоровления детей с ограниченными физическими возможностями и детей, оставшихся без попечения родителей, который называется «Шалаш», где наставники-волонтеры помогают ребятам из детских домов стать участниками мероприятий, связанных с общением с собаками, приобщиться к занятиям ездовым спортом, в том числе – катанию на собачьих упряжках, а также дог-трекингу и кани-кроссу. Инструктаж и задачи наставников-волонтеров различаются в зависимости от мероприятия. Например, наставники-волонтеры помогают правильно одеть снаряжение участникам, обеспечивают безопасность участников на трассе.

Еще один интересным примером в наставничестве стал районный проект **Нам года не беда**, направленный на обучение граждан пожилого возраста навыкам работы на смартфоне, который реализуется с помощью волонтеров-наставников в нашем клубе.

Параллельно с моделью «ученик-ученик» на базе клуба реализуется модель «педагог-педагог». Осуществление взаимодействия в данной модели, основано на проблемных зонах:

1. проблемы педагога, ощущающего себя некомфортно в мире новых цифровых технологий
2. проблемы молодого специалиста в новом коллективе

Решение первой из проблем происходит через алгоритм взаимодействия наставника и наставляемого, который состоит из 9 шагов:

1. Изучение и апробация наставником материала, предоставляемого наставляемому, выявление проблемных точек
2. Создание беседы, чата или закрытой группы Вконтакте, где публикуются все инструкции, подсказки, видео уроки и т.д.

3. Практическое задания «минимум»
4. Наблюдение за ходом выполнения, индивидуальные консультации
5. Постепенное усложнение задач, увеличение объема поставленных задач
6. Наблюдение и контроль выполнения
7. Получение обратной связи по выполнению задач, выявление технических проблем, требующих помощи технической поддержки
8. Помощь наставника «в цепочке»
9. Регулярный контроль, по необходимости беседы и консультации

Решение второй проблемной зоны «проблемы молодого специалиста в новом коллективе», происходит через собеседования, наблюдения, обучение, постановки и решения задач, а так же контроля их выполнения.

Поскольку основной работой клуба является досуговая деятельность, то и взаимодействие наставника с наставляемыми происходит через следующие формы работы, такие как: внутриклубные и районные события, уличные праздники, квесты и мероприятия профилактической, патриотической, исторической, экологической направленности, а также через различные творческие коллаборации.

С помощью такого тесного сотрудничества в формате педагог-педагог наставляемые выходят на следующий результат

1. Легко адаптируются в коллективе
2. Быстро приобретают навык командной работы
3. Приобретают умение работать с документацией
4. Начинают четко понимать свои функциональные обязанности
5. Качественно и эффективно выполняют свою работу

Наверное, поэтому наставничество мы рассматриваем как эффективный метод вовлечения молодого специалиста в творческий коллектив клуба «Парус».

Голынская А. А.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ США

Одной из составляющих системы образования США является наставничество, по-другому менторство. Как психологи, так и педагоги-исследователи заинтересованы в изучении наставничества, поскольку это отличный инструмент для реализации адресной помощи как ученикам школ, так и студентам высших учебных заведений. Менторство востребовано для решения проблем адаптации подопечного к новым условиям, в процессе изучения учебной и профессиональной информации. В научной литературе до сих пор не появилось единого определения наставничества. В частности, О. Коллин описывает наставничество как «отношения между преподавателем и учащимся, в рамках которых реализуется образовательный процесс, целью

которого является развитие индивидуальных умений и навыков субъектов познавательной деятельности» [2].

Как же американская психологическая ассоциация объясняет деятельность наставника? Наставник — это лицо, которое оказывает поддержку подопечному в процессе его самообразования, самореализации и саморазвития. Задачами наставника являются формирование, поддержка и развитие способностей своего подопечного, помощь в приобретении навыков необходимых для будущей профессиональной деятельности. Кроме того, в обязанности ментора входит работа с психологическим состоянием подопечного, которое должно быть нормализовано в процессе их индивидуальных бесед.

В обязанности наставника также входит помощь подопечному с постановкой целей, в соответствии с которой им будет выбрана одна из образовательных программ. Беседы, направленные на профессиональное ориентирование, поощрение инициативности, защита подопечного в случае возникшего конфликта, а также рекомендации и стимулирование личностного роста – все это сфера деятельности наставника. Можно сказать, что наставник находится в роли консультанта, советника, защитника, в каком-то смысле, болельщика.

Согласно информации, предоставленной Американской психологической ассоциацией, подопечный должен представлять, зачем и почему ему необходим наставник, поскольку первым шагом на пути к успеху является опознавание важности отношений наставника и подопечного. Подопечному важно быть откровенным во время бесед со своим ментором, это даст только положительный результат. К выбору своего наставника необходимо отнестись со всей серьезностью – узнать о его профессиональных способностях, личностных качествах, опыте в интересующей подопечного сфере деятельности.

По мнению К. Крэм, наставничество как психолого-педагогический процесс, проходит в несколько этапов. Это – начальный этап, этап развития, сепарации и переопределения [1]. Рассмотрим эти этапы.

На начальном этапе мы можем наблюдать два связанных процесса. Во-первых – поиск учащимися их потенциальных наставников, тех кто готов и способен оказать им педагогическую и психологическую помощь, адаптировать к школе или высшему учебному заведению. Во-вторых – поиск преподавателями таких обучающихся, которые в их глазах являются активными и ответственными – т.е. поиск подопечных, готовых к продуктивному сотрудничеству для преодоления существующих у них проблем, или проблем возникших в период привыкания к новым условиям и дальнейшей период реализации учебной деятельности, а также таких подопечных, которые готовы учиться продуктивно взаимодействовать с преподавателем, который обладает большими знаниями и большим опытом, воспринимать от него новые знания, совместно с ним формировать у себя умения и навыки, необходимые для успешной учебной деятельности.

Следующий этап – этап развития, это наиболее активный и плодотворный этап взаимодействия между преподавателем (наставником) и учащимся (подопечным). Первый проводит беседы, в которых объясняет нюансы того или иного курса образовательной программы, дает указания для успешного освоения курса. Преподаватель, который выступает в качестве наставника на этом этапе, выполняет роль личного психолога своего подопечного, оказывает ему эмоциональную поддержку. Если в течение всего периода совместной деятельности подопечный не выражает должного интереса, не выполняет поставленных ментором задач, то показатель эффективности наставничества может быть крайне низким в результате их взаимоотношения прервутся, так как в них уже не будет содержаться ничего смысла. Напротив, при высоком уровне вовлеченности подопечного и ментора в совместную деятельность наставнические отношения могут перерасти в партнерские, а затем в дружеские.

Этап сепарации является терминальной стадией развития отношений между наставником и подопечным. Такой этап наступает по нескольким причинам. Например, подопечный проявил себя неуважительно по отношению к своему наставнику, показал высокий уровень пассивности и неорганизованности, что сказалось на эффективности наставнической деятельности не лучшим образом. Самоорганизация в наставничестве играет не последнюю роль, поэтому низкий ее уровень пагубно отражается на отношениях между наставником и подопечным. Иногда этап сепарации происходит из-за банальных конфликтов. Довольно часто причиной прекращения наставничества является осознание преподавателем, что ему больше нечего предложить своему подопечному. В таких случаях наставник после подготовительной беседы может порекомендовать учащемуся иного наставника для дальнейшего профессионального и личностного роста.

Этап переопределения заключается в возобновлении совместной деятельности ментора и подопечного. Иногда оба субъекта или один из них осознают, что сепарация была преждевременной. Здесь инициатором возобновления совместной деятельности, как правило, является учащийся, осознавший острую необходимость в продлении курса наставничества. Бывают случаи, когда инициатором данного этапа выступает непосредственно сам ментор, который крайне остро осознает степень своей ответственности перед подопечным и старается оказать необходимую для него поддержку [1].

Таким образом, наставничество в системе образования Соединенных Штатов Америки – это сложный и многогранный процесс. Существуют два главных действующих лица в наставничестве: преподаватель-наставник (ментор) и учащийся (подопечный). Менторство как психолого-педагогический процесс проходит в несколько этапов: начальный этап, этап развития, этап сепарации и этап переопределения. Наставничество в любом контексте – это явление, которое эффективно и полезно в качестве социального инструмента для «безболезненной» адаптации к сообществу, в

котором происходит учебный процесс и для эффективного осуществления процесса образования.

Список использованных источников:

1. Крэм, К. Э. Этапы отношений с наставником // Журнал Академии менеджмента. —1983. —№ 26. С. 608-625.
2. Одри Коллин. Наставничество // Промышленное и коммерческое обучение. —1988. — №20(2). С.23-27.

Григорьева М. Д.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

ПЕРЕДАЧА ОПЫТА КАК ВАЖНАЯ КОНСТАНТА ЧЕЛОВЕЧЕСКОЙ ЖИЗНИ

Жизненный опыт – это совокупность накопленных поколениями умений, выводов и знаний. Ошибки, допущенные нашими предками, и сделанные на их основе выводы – это тоже опыт. Говорят, что учиться лучше на чужих ошибках. Незачем еще раз изобретать велосипед, если он уже сделан до нас. Используя имеющийся багаж знаний, нужно двигаться вперед. Этому способствует опыт, передаваемый из поколения в поколение. Он является основой, фундаментом, на нем строится новое знание. И именно он предоставляет нам возможность учиться на собственных ошибках.

Передача опыта существовала не только между людьми с древних времен, она существует и в среде животных. Такое поведение обусловлено не только инстинктом продолжения рода и преемственностью традиций, но и инстинктом выживания. Так, например, взрослые животные учили свое потомство охотиться, сражаться и находить воду. В древних человеческих племенах детей учили выживать, добывать пищу и орудия труда, разжигать огонь. Трудно представить, в какой ситуации оказались бы сейчас люди, если бы в мире не существовало способа и идеи о передаче опыта новым поколениям. Конечно, в современном мире были бы невозможны инновации, разработанные на основе идей и проектов, созданных нашими предками.

Передача жизненного опыта – это важный этап, необходимый для выживания любого живого существа на земле, так как же старшее поколение может передать опыт и умения следующему поколению?

В первую очередь, необходимо наладить контакт между поколениями и начать полноценно общаться. Одна из основных проблем для пожилых людей – их низкая востребованность обществом. Это проблема не только нашей страны, но и всего мира, хотя есть исключения, как, например, в Китае, где к мнению пожилых людей относятся с большим уважением. Благодаря этому они чувствуют свою нужность. Такая стратегия позволяет не только эффективно развивать технологии, продвигая современные разработки, но и делает пенсионеров важными и полезными членами общества.

Так, например, в Канаде был проведен социальный эксперимент, в котором интернаты для престарелых объединили с детскими домами. Благодаря этому пожилые люди, передавая свои знания и опыт детям, стали чувствовать свою нужность. Это позитивно сказывалось на их психологическом состоянии и здоровье, а детям сглаживало их сиротство и дарило возможно воспринять уроки жизни.

Мы привыкли думать, что разница в менталитете между поколениями сегодня огромна и тесный контакт мало возможен. Но это не так. Отличия есть, но, как показывает опыт, чем больше общаются представители разных поколений, тем лучше начинают понимать друг друга, – утверждают эксперты. Мы напрасно думаем, что пожилые безнадежно отстали от молодёжи в компьютерных и цифровых сферах. На самом деле очень многие из них легко пользуются этими технологиями. Кстати, обмен знаниями может быть и двусторонним. Курсы, на которых подростки помогали бы пожилым людям подтягивать компьютерные навыки, сближали бы разные поколения. Тесное сосуществование поколений и наращивание крепких связей между ними может позволить им посмотреть на совершенные ошибки под разным ракурсом. Возможно, тогда человечество могло бы сделать огромный шаг вперед как в социальном, так и экономическо-политическом направлении.

Но, к сожалению, отмечают социологи, в современном мире между разными поколениями существует большая дистанция, даже внутри семьи. В результате пожилые люди не могут передать свой жизненный опыт. И это очень плохо не только для них, но и для молодых людей.

Во-вторых, необходимо записывать в «анналы истории» события, ремёсла и другие виды деятельности. Ведь именно текстовые и иллюстративные источники позволяют современным ученым изучать быт и традиции прошлого. Нельзя допустить повторение Тёмных веков Гомеровского периода, от которого не осталось почти не одного документа в современной истории. В древние времена люди заучивали наизусть важные мысли, так появились устные источники знаний – сказания, легенды, былины, рассказы. С изобретением письма началась новая эра в собирании, накоплении и передаче знаний. Первые книги писали на камнях, глиняных дощечках. В Китае – на шелке. На Руси использовали бересту. Жители Севера писали на костях крупных животных. Египтяне – на папирусе. В наше время изготовление книг значительно упростилось, применяются скоростные печатные станки. Полностью на изготовление книги уходит от нескольких дней до нескольких месяцев. Сегодня же буквально любое культурное событие, даже одномоментное, можно записать в цифровом формате и хранить для потомков.

Так, например, каждый спектакль – это новая подача и импровизация – и, если раньше люди могли судить о том или ином спектакле, лишь побывав там лично, то сегодня можно все смотреть в записях. В наше время созданы хорошие условия для того, чтобы хранить для новых поколений и передавать им все культурные ценности, даже с тем уровнем цифровых носителей для хранения информации, который имеется у нас сейчас. А дальше наверняка будут созданы еще более эффективные и емкие способы хранения информации. Доступ новых поколений к накопленной предшественниками информации сыграл ключевую роль в научно-техническом прогрессе и развитии человечества.

В-третьих, необходимо развивать группы взаимного наставничества. Построение мостов между поколениями в той или иной профессиональной сфере является наиболее эффективным, когда оно интегрируется в ценности, культуру и процессы компании. Взаимное наставничество — когда, например, зумеры учатся у миллениалов в одном, и они учатся у зумеров в другом — ускоряет обмен знаниями и опытом в организации. Один из способов, которым компании могут развивать такие отношения, — это прикрепление молодых к старшим сотрудникам, которые вводят молодежь в курс дела и которые могут быть из другого поколения.

В-четвертых, важно, чтобы распространение навыков и опыта проходило не только от старшего поколения к младшему, но и наоборот. Ведь у молодёжи и детей тоже можно многому научиться!

Дети – непредубежденные люди. Это относится не только к тому, как они выбирают друзей, но и к тому, как они учатся. Маленькие дети не выбирают друзей по происхождению, политическим взглядам, выбору профессии или образованию. Кроме того, молодые поколения стремятся учиться и усваивать знания, какими бы сложными они ни казались. К сожалению, с возрастом мы, как правило, становимся менее подвижными как

в наших взглядах, так и в наших идеях. Хотя эти новые вещи могут показаться пугающими или трудными, дети учат нас быть открытыми и с энтузиазмом развивать новые навыки или узнавать что-то новое.

Важной частью передачи опыта является социальный опыт. Социальный опыт – это накопленные за всю историю человечества и закрепленные в обществе (в форме определенных носителей) знания, умения, навыки, чувства, эмоции, рефлексии, языки, ориентиры, системы мировоззрений, точки зрения, взгляды. Одна из неосознаваемых целей нашей жизни – отмечают ученые – это передача социального опыта. Если бы этой передачи не было, мы бы до сих пор были первобытными людьми. Интересный проведенный учеными мысленный эксперимент заключался в следующем: если бы в наше время случилась трагедия, оставившая в мире детей в возрасте до 4 лет, то цивилизация бы вымерла. Почему? Потому что дети не смогли бы освоить все достижения человечества. Скорее всего, они бы вернулись в стадию первобытных людей, если не исчезли вообще. А почему им не удалось бы освоить социальный опыт? Потому, что не было бы передачи социального опыта. Детям пришлось бы заново все открывать. А открывать что-то гораздо сложнее, чем получить это в готовом виде. Передача накопленного жизненного опыта от старших — основа современного мира. Именно передача знаний, навыков и умений позволила сделать этот мир таким, какой он есть. Благодаря применению жизненного опыта «старших» человечество смогло запустить в космос не только первый спутник, но и команды космонавтов. Также это позволило привнести в общество инновационные и цифровые технологии.

Подводя итог, можно сказать, что передача опыта последующим поколениям – это важный этап развития как древнего, так и современного мира. И я верю, что благодаря взаимной передаче опыта между двумя поколениями, мы сможем находить нестандартные решения мировых проблем. Человечеству необходимо и далее следить за ходом мировой истории, записывая и передавая сведения последующим поколениям.

Список использованных источников:

1. Неизвестный автор. Для чего нужно передавать опыт из поколения в поколение//интернет статья. (Дата обращения: 08.10.22)
URL: <https://kickscontest.ru/sochineniya/opyt-predydushchih-pokolenij.html>
2. Мельников А. В. Умудренные сединой. Как старшее поколение может передать свой опыт молодежи//научная статья.18.09.2019. (Дата обращения: 07.10.22) URL: https://aif.ru/health/life/umudryonnye_sediny_kak_starshee_pokolenie_mozhet_peredat_svoy_opyt_molodyozhi
3. Вяткина Ю. Семья и дети. Старшее поколение // научная статья 10.07.2015. (Дата обращения: 09.10.22) URL: <https://www.asi.org.ru/2015/07/10/detskij-dom-i-dom-prestarelyh-pod-odnoj-kryshej-eksperty-otsenivayut-initsiativu-po-sozdaniyu-ploshhadki-dlya-obshheniya-pokolenij/>

Добрицкий В.Я.

Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение социального обслуживания населения «Центр социальной помощи семье и детям Невского района Санкт-Петербурга», Санкт-Петербургский государственный институт психологии и социальной работы

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭЛЕМЕНТ УСПЕШНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РАБОТНИКОВ

В настоящее время, наставничество является один из основных способов совершенствования человеческого потенциала страны, успешного профессионального развития работников организации.

Под успешным профессиональным развитием работников организации понимается процессы организации, которые способствуют многогранному раскрытию потенциала работников, совершенствованию их

профессиональных компетенций и направлены на мотивацию работников к выполнению новых функций для решения актуальных и перспективных задач организации.

Сущность профессионального развития персонала заключается в систематическом повышении уровня знаний, формировании умений, отработке навыков, овладении различными способами коммуникации, совершенствовании личных и деловых качеств, необходимых для выполнения работы, улучшения производственной и организационной культуры для удовлетворения личных потребностей и запросов организации.

Одним из элементов системы профессионального развития работников организации является система наставничества.

Необходимость внедрения системы наставничества особенно очевидна для организаций социального обслуживания населения. Однако, несмотря на то, что институт наставничества является практически бесплатным ресурсом, далеко не все организации социального обслуживания используют его так же активно, как тренинги, повышение квалификации и др. Как правило, это понятие ассоциируется с процессом адаптации сотрудника в организации в первые три-шесть месяцев работы.

В целях же дальнейшего развития работников и раскрытия их потенциала этот инструмент используется не так широко. Для организаций, специализирующихся на взаимодействие с гражданами по оказанию социальной помощи и предоставлению социальных услуг, именно эта составляющая наставничества является ключевой. Профессионалы нацелены на развитие карьеры, и именно наставники могут помочь им в непрерывном профессиональном развитии.

Кто может быть заинтересован системе наставничества?

Опыт показывает, что пользу получают все участники этого процесса:

- Наставник развивает свои профессиональные знания и навыки, повышает свой статус в организации, завоевывает репутацию профессионала, уважение и доверие коллег, принимает участие в формировании профессиональной среды организации.
- Работник получает своевременную помощь на этапах профессиональной деятельности, поддержку в карьерном развитии.
- Организация сохраняет коллектив профессионалов (снижается текучесть кадров), формирует команду высококвалифицированных лояльных работников, эффективно осуществляет деятельность.

При реализации системы наставничества возникают вопросы: «Всем ли категориям работников нужен наставник?

Когда помощь наставника особенно важна?» Практика показывает, что наставник необходим, прежде всего, в следующих случаях:

- 1) новым сотрудникам, пришедшим в сформированную команду, - им требуется не только доступ к информации и обучение новым навыкам, но и своевременная помощь и поддержка по принятию новых ценностей, расширения социальных связей и возможностей партнерства;

2) работникам, у которых есть потенциал для дальнейшего профессионального роста, - в перспективе они смогут реализовать свои профессиональные цели, привести организацию к новым достижениям;

3) работникам с низкой эффективностью труда - от этого зависит общая результативность работы всей команды.

Кому нужен наставник?

Ответ прост - наставник нужен каждому работнику на определенных этапах профессионального развития работника. Это помогает никогда не останавливаться в своем профессиональном развитии.

Кто может стать наставником?

К работе в качестве наставников привлекаются работники, имеющие опыт профессиональной и методической работы в системе социального обслуживания населения, высокие показатели трудовой деятельности, пользующиеся авторитетом в коллективе. Наставник должен обладать коммуникативными навыками, способностями к воспитательной работе.

Можно выделить основные характеристики наставника. Наставник должен:

- обладать высоким уровнем лояльности к организации, быть носителем ключевых ценностей культуры организации;

- иметь системное представление о деятельности организации;

- обладать значительным опытом профессиональной деятельности;

- иметь желание быть наставником, иначе наставничество будет восприниматься как дополнительная нагрузка, а это скажется на качестве его работы;

- быть готовым посвятить развитию другого человека (один из самых сложных вопросов: быть хорошим наставником нельзя, если стремление помогать не является ценностью);

- проявлять инициативу и регулярно предоставлять обратную связь. Хороший наставник - всегда осведомлен о проблемах работника.

При реализации наставничества в организации возникают основные риски для организации: качество наставничества и добросовестное отношение наставников к своим обязанностям. Поэтому целесообразно характеризовать организацию системы наставничества, как комплекс мер, которые организация должна выполнить для обеспечения качественной подготовки наставников и гарантировать эффективность их работы.

Наставничество - это не столько прирожденный дар, сколько мастерство, которое необходимо приобрести. Следовательно, наставников необходимо обучать:

- на программах повышения квалификации;

- на тренингах (внутренних или внешних);

- на круглых столах, семинарах по обмену опытом;

- во время встреч наставников с их собственными наставниками и др.

Организация обучения для наставников является сложным, но необходимым условием успешного профессионального развития работников организации.

Основой обучения наставников может стать целевая модель: создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в организациях социального обслуживания для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения работников, самореализации и закрепления в профессии.

Предметом особой потребности может стать формирование сообществ наставников организаций социального обслуживания.

Таким образом, наставничество помогает талантливым и амбициозным работникам организации планировать свою карьеру, развивать компетенции, становясь более самостоятельными, ответственными и целеустремленными. Наставничество содействует транслированию ценностей и миссии организации на все ее уровни через тесные отношения между наставником и работником, способствует взаимопониманию и, при необходимости, внесению изменений в индивидуальный стиль работы и поведения. Система наставничества может позволить организации сформировать наиболее подходящий для себя подход, создавая тем самым эффективную модель развития персонала.

Наставничество - это инвестиции в долгосрочное успешное развитие организации.

Доброва Т. В., Старых И. В., Булгакова К. А.

Среднерусского института управления – филиала ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»

АКТУАЛИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ СРЕДИ МОЛОДЁЖИ

Аннотация. В данной статье рассматриваются различные представления о роли наставничества среди молодежи, которые подвержены риску и институционализированы, а также актуализация и ценность наставничества в современном обществе. С помощью взаимодействующих отношения с опытным наставником, его структурированная помощь поможет

молодым людям остаться или вернуться к успешному, продуктивному и жизнедеятельному пути, для того чтобы молодое поколение имело шанс достичь ключевых вех в направлении взрослой жизни. Молодежь воспринимает наставника как человека, с которым они могут установить близкие и доверительные отношения, а также который будет помогать искать своё предназначение в сложном высокоразвитом и индивидуалистическом обществе.

Ключевые слова: наставничество, молодое поколение, структурированная помощь, социализация, продуктивная жизнь, положительная тенденция.

На сегодняшний день наставничество стало весьма актуальным для организации различных сфер деятельности. Согласно истории, наставничество является возрождением народной традиции. Ещё со времён принятия христианства на Руси оно сыграло значительную роль в становлении духовности российской нации. У русского духовенства существовала система воспитания молодых людей в направлении христианского учения и морали. Духовные ценности наставничества развивались также у крестьян, ремесленников и военных. Наставничество представляет собой передачу людьми знаний, культуры и накопленного опыта друг другу.

Наставничеству уделяется особое внимание в различных сферах, но особенно оно актуально в образовательной среде.

Во все времена считалось, что учительство – это особое призвание. Предназначение учительства определяли, как сохранение культурно-исторической преемственности, как живую связь времён и поколений. Также подобное наставничество способствует когнитивному развитию: это позволяет наставляемому участвовать в стилях мышления, накоплении знаний и практик, которые недоступны подросткам из их собственного окружения. В то же время это способствует формированию личности. Это дает индивиду дополнительные возможности узнать, кто он, кем он хочет стать и что он считает важным, — основа для последовательных построений о себе.

Школьное наставничество на сегодняшний день представляет собой разновидность индивидуальной работы с учителями, которые ещё не имеют трудового стажа в педагогической деятельности образовательных учреждений. Когда молодой учитель приходит работать в школу, то, как бы хорошо он не был «подкован» в теории, становление его навыков происходит только на практике. Именно на первом этапе работы активно формируются и закрепляются качества, определяющие в дальнейшем степень профессиональной пригодности специалиста. Задача наставника в этом плане заключается в проявлении тактичности, профессиональной и человеческой мудрости, оказании поддержки молодому специалисту в приобретении им практических навыков [1].

Наставничество представляет собой двусторонний процесс, и основное условие эффективности действий наставника заключается в его готовности

передавать свой накопленный опыт. Однако существует и другая «сторона медали». Желает ли молодой специалист этот опыт перенять?

Наставничество сопряжено с рядом трудностей, которые необходимо решить. Прежде всего, кто должен участвовать в такой программе и с кем? Наставничество является частью плана развития молодых талантов, который включает в себя индивидуальное обучение, оценку личности с участием руководителей, коллег и товарищей. Вторая трудность присуща роли наставника в организации: не может быть и речи о том, чтобы он вмешивался в функции непосредственного руководителя человека, за которым следует. Речь идет, как и в случае с компанией, о подготовке наставников к собеседованиям по личному развитию, чтобы они могли ответить на вопросы своего протеже и обратить их внимание на новые карьерные возможности.

Организация наставничества молодых специалистов осуществляется в несколько этапов (таблица 1). Этапы в свою очередь непрерывно взаимодействуют между собой. Эффективность наставнической помощи зависит как от индивидуальных способностей и возможностей руководящего лидера, так и от самого наставляемого специалиста, так как без слаженности и активного взаимодействия двух сторон продуктивный результат, зачастую, тяжело добиться.

Таблица 1. Основные этапы организации наставничества с молодыми специалистами.

Название этапа	Сущность
Адаптационный	Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации
Основной	Наставник осуществляет корректировку профессиональных умений и навыков молодого педагога, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования
Контрольно-оценочный	Даёт возможность наставнику определить степень профессиональной компетентности молодого специалиста

Вопросами наставничества занимаются как за рубежом, так и в России. Зарубежные авторы изначально понимают под термином наставничество помощь при отборе и обучении персонала для трудовых функций. Но данный

момент под ним понимается передача знаний, накопленного опыта от руководителя к подчиненному. В зарубежном опыте особенно выделяется Япония[5]. В этой стране после окончания ВУЗа за выпускником закрепляется помощник, т.е. наставник, который сопровождает человека при трудоустройстве, решает за него возникающие конфликтные ситуации, даже знакомится с семьей молодого человека, и такое определенное кураторство «крестный отец» осуществляет до достижения 35 лет выпускника.

Наставничество – это, прежде всего, средство укрепления способности людей действовать. Чтобы наставничество имело значительный социальный эффект, важно извлечь уроки из исследований. Структуры, реализующие программы наставничества, должны быть обучающимися организациями: должно происходить постоянное развитие, непосредственно необходимо подвергать сомнению себя как практикующего, развивать свои инструменты и механизмы воздействия, даже если цель, лежащая в основе ваших действий, одна и та же. Способы наставничества должны развиваться, потому что общество меняется, нуждается в изменении. Необходимо учиться на передовом опыте, а также на исследованиях.

Российские ученые и исследователи под феноменом наставничества изначально понимали приобщение и оказание помощи человеку в адаптации к тому или иному явлению, процессу, событию. В современном контексте наставничество рассматривается как оказание помощи при разнообразных социальных процессах, связанных с трудоустройством, обучением и самоактуализации и передачи накопленного багажа знаний от наставника. Стоит отметить, что наставничество особенно важно в молодежной среде, ведь на начальных порах молодому человеку сложно привыкнуть к тем быстро изменяющимся условиям, которые задает темп развития общества.

На основе различных дефиниций наставничества многие исследователи отмечают следующие его трактовки (таблица 2).

Таблица 2. Различные трактовки к определению понятия наставничество [4]

Обучение или переобучение молодых специалистов на рабочем месте с целью передачи профессиональных знаний и умений, секретов профессионального мастерства, в том числе и на личном примере	Инструмент эффективной адаптации молодых специалистов в профессии и компании
Возможность создания дружественной эмоциональной среды компании с целью формирования и поддержания корпоративной культуры	Инструмент для развития и реализации творческого потенциала сотрудника с целью построения плана карьерного развития в структуре компании

Система воспитания сотрудника в духе компании с усвоением ее норм и ценностей	Возможность повышения уровня вовлеченности нового сотрудника в деятельность компании с целью увеличения его лояльности и удержания
---	--

В информационную эпоху наставник необходим молодому человеку, чтобы направить в определенное направление развития, способствовать подготовке, переподготовке, обучению в новых современных реалиях. Зачастую выпускник ВУЗа сталкивается с проблемой трудоустройства, иногда те навыки, которые он получил на выходе из института, являются недостаточными для выполнения в полной мере своих трудовых обязанностей. Поэтому на первоначальном этапе необходима всесторонняя поддержка молодому человеку.

В современном российском обществе меняется ценность образования для всех социальных групп. В связи с модернизацией образовательного процесса на начальных этапах молодому человеку необходим наставник, тот кто поможет с ориентироваться в социальной среде[6].

В обществе с протекающими в нем процессами глобализации, цифровизации, информатизации, необходим институт наставничества, так как с помощью него молодому человеку будет проще определиться со своим будущим местом работы, сформировать круг образовательных интересов в школе/университете, самореализовать свои знания в практической деятельности[2].

В рамках наставничества у молодого поколения формируется определенный набор социально-необходимых качеств для социализации в обществе. Так, например, у молодежи развиваются коммуникативные навыки, умение правильно показать себя в обществе, формируются навыки самостоятельности, самодисциплины, осознания необходимости самообразования в связи с меняющимися условиями рынка труда, общественных отношений между людьми, способствует раскрытию творческого, личностного потенциала, самоопределению молодого человека и т.д.

Особенно актуален институт наставничества в волонтерской среде. В виду содержания разнообразных видов волонтерской (добровольческой) деятельности молодые люди чаще всего выбирают данный тип для реализации своего потенциала и обогащения своего жизненного опыта. При множестве направленностей волонтерской деятельности молодой человек может реализовать себя в любой социальной области. При вовлечении в данную деятельность у молодежи формируются компетентностные навыки работы с людьми, способствуют развитию организаторских способностей, реализации чувства сопричастности с проблемами других людей и оказание им помощи. На первоначальном этапе молодому человеку сложно адаптироваться в данной деятельности, но с помощью наставников это становится довольно легко и быстро, и зачастую для принесения пользы от волонтерской деятельности

молодому человеку необходимо обращаться к наставнику, ведь многие виды добровольчества включают в себя прохождение специальной подготовки и обучения для того, чтобы не оказать вред, тем людям, которым осуществляется помощь.

Актуальна практика наставничества в рамках реализации проекта «Поддержка и сопровождение одаренных детей». Так как в современном обществе ценится уникальность личности, ее интересы, достижения, то в данном случае необходимо проводить комплексную работу по развитию данных качеств у молодежи, среди них выделяется оказание соответствующей помощи наставника. Наставник в данном случае становится для ребенка определенным проводником во взрослую жизнь, помогая пройти такие жизненные этапы, как адаптация, социализация, становление и дальнейшее развитие личности человека. Перед наставником становятся актуальными задачи: построение уникальной программы для обучения молодого человека, приобщения его к нахождению нестандартных путей решения разнообразных проблем, создание и усовершенствование многих моделей в сфере научного сообщества и т.д.

В образовательной среде ВУЗа также существует наставник. Им является куратор. Он помогает первокурсникам адаптироваться к студенческой жизни, старается вовлекать их в образовательный процесс, проводит разнообразные тренинги по повышению сплоченности коллектива, направляет к участию в творческой, научной деятельности учебного заведения и т.п. Безусловно, с помощью куратора процесс адаптации к новым реалиям происходит гораздо быстрее и интереснее[3].

Наставничество, проверенный инструмент и необходимый актив, для производства более заинтересованных граждан и более сильных лидерах для создания сильных и уверенных индивидов, более здоровой и сильной экономики, а также для формирования престижных общественных и политических институтов. При интеграции в другие национальные инициативы, наставничество укрепляет усилия по сокращению отрицательных жизненных тенденций. Наставничество уже связаны с основными результатами для молодежи нашей страны, включая уровень образования, борьбу с бедностью и многих другим. Наставничество может и должно быть интегрировано в целостные подходы к управлению достижения и увеличения возможностей людей в их жизненном пути.

Отношения «наставник-наставляемый» — это нечто уникальное, что их будет строить и что они запомнят на всю жизнь. Если они сегодня в юном возрасте научатся быть доступными, внимательными в своем слушании, в сопровождении и совете, в своей роли «проводника», это будет важным этапом в их построении и в развитии их лидерских качеств. Позже это сделает их лучшими профессионалами и/или лучшими лидерами.

Список использованных источников:

1. Велиева, С. В. Теория и практика наставничества молодого педагога / С. В. Велиева. – Чебоксары: Чувашский государственный педагогический университет им. И.Я. Яковлева, 2021. – 80 с.
2. Ефремова, И. В. Наставничество как фактор совершенствования учебно-воспитательного процесса по формированию и развитию конкурентоспособного специалиста / И. В. Ефремова // Педагогическая наука и практика. – 2019. – № 1(23). – С. 19-23.
3. Савченко, И. В. Наставничество как основа практико-ориентированного профессионального образования / И. В. Савченко // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – 2021. – № 2. – С. 159-169.
4. Различные трактовки к определению понятия наставничество [Электронный ресурс]: https://elibrary.ru/download/elibrary_25404057_59380471.pdf.
5. Зарубежной опят Японии [Электронный ресурс]: https://elibrary.ru/download/elibrary_22421460_25655190.pdf.
6. Артамонова, М. В. Цифровизация высшего образования как новая социальная реальность / М. В. Артамонова, С. В. Радченко // Среднерусский вестник общественных наук. – 2020. – Т. 15. – № 6. – С. 30-44.

Добровольский А.Е.

Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение «Дом молодежи «Рекорд»

РАЗВИТИЕ ИНСТИТУТА НАСТАВНИЧЕСТВА КАК НАПРАВЛЕНИЕ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ

Аннотация: В настоящее время, развитию молодежной политики в России, уделяется большое количество внимания, как на федеральном, так и на региональном уровнях. В рамках молодежной политики, проводятся определенные научные и педагогические исследования, направленные на совершенствование процесса воспитания современной молодежи. Одним из

таких направлений научного исследования, является развитие института наставничества, которое практиковалось в советские годы. Кроме того, институт наставничества очень развит в зарубежных странах. В связи с вышеизложенным, автором настоящей статьи, предпринята попытка научного анализа и критического осмысления проблемы института наставничества в современной молодежной политике.

Ключевые слова: развитие молодежной политики, институт наставничества, обмен опытом, молодой специалист.

DEVELOPMENT OF THE INSTITUTE OF MENTORING AS A DIRECTION OF YOUTH POLICY

Abstract: At present, the development of youth policy in Russia is given a lot of attention, both at the federal and regional levels. Within the framework of youth policy, certain scientific and pedagogical research is being carried out aimed at improving the process of educating modern youth. One of such areas of scientific research is the development of the institution of mentoring, which was practiced in the Soviet years. In addition, the institution of mentoring is very developed in foreign countries. In connection with the foregoing, the author of this article made an attempt to scientific analysis and critical understanding of the problem of the institution of mentoring in modern youth policy.

Keywords: youth policy development, mentoring institution, exchange of experience, young specialist.

Наставничество должно учитывать специфику образовательных организаций на основании анализа, во-первых, нормативно-правовой базы, влияющей на процесс наставничества; во-вторых, актуальных проблем и потребностей субъектов наставничества и, в-третьих, необходимо определить круг решаемых психологических и педагогических задач этого наставничества. Поэтому «кумулятивный эффект» программной деятельности при использовании различных форм, методов и средств наставничества должен заключаться в последовательной совокупности изменений, приводящих к качественным трансформациям личностных характеристик молодежи. [3, с. 45]

При изучении проблемы становления личности молодежи, автором статьи было установлено, что есть необходимость воспитания социальной ответственности будущих граждан, способных принимать адекватные решения в проблемных ситуациях, и, главное, планомерной постепенной подготовки детей к полноценному включению в процесс осознанного выбора профессионального направления и, в дальнейшем, в востребованном виде деятельности, мы пришли к выводу о необходимости обеспечения

непрерывности педагогического наставничества обучающихся их семей по вопросам обучения, развития, и социализации. [2, с. 132]

Функцией реализации процесса педагогического наставничества на первых двух предварительных стадиях наставничества – пропедевтической и профильной оптации, является анализ и повышение уровня мотивационно-ценностных установок к выбору профессиональной области. Реализация этой функции в соответствии с Комплексной программой осуществляется на трех подстадиях пропедевтической и профильной оптации, начиная с предыгры (до 3-х лет) и игры (3-8 лет) в процессе воспитания трудом в условиях реальной суровой жизни и, заканчивая периодом формирования профессиональных намерений и профессионального самоопределения. [7, с. 69]

На стадиях же профессиональной подготовки, проадаптации и первичной профессионализации в условиях обучения в колледже или в ВУЗе, предлагается осуществление трех основополагающих функций: [8, с. 153]

- стимулирование и мотивация значимости профессиональной подготовки;
- формирование профессиональных ЗУН, компетенций и трудовых функций;
- приобретение опыта практического решения профессионально ориентированных задач, и организация производственной практики на местных предприятиях соответственно.

Задачи педагогического наставничества молодежи:

- диагностика психологических индивидуально - типологических особенностей личности;
- психолого-педагогическое наставничество студентов в период адаптации к учебному процессу в колледже;
- помощь в планировании студентом личностного и профессионального роста, в решении личностных проблем и проблем социализации, помощь в построении конструктивных отношений с социальным окружением.
- помощь студентам в проектировании личностного и профессионального пути;
- укреплении уверенности в своих силах, психологическая помощь студентам, находящимся в состоянии актуального стресса;
- помощь в решении личностных проблем и проблем социализации;
- совершенствование форм индивидуальной работы студентов в учебном процессе;
- организация системы эффективного контроля за учебной деятельностью студентов;
- усиление профессиональных начал в содержании учебно-воспитательного процесса;
- привлечение студентов к научно-исследовательской работе (НИРС) в соответствии с их интересами;
- активизация общественно полезной деятельности студентов в колледже;

- помощь студентам в проектировании личностного и профессионального пути;
- содействие личностному росту студентов, формированию активной социальной позиции;
- психологическая помощь студентам, находящимся в состоянии актуального стресса;
- помощь в решении личностных проблем;
- развитие социально-психологической компетенции;
- помощь в решении профессиональных и личностных проблем, анализ степени адаптации и социализации выпускников к практическому содержанию и реальным условиям их профессиональной деятельности, активизация формирования индивидуального стиля деятельности и дальнейшего самообразования, самосознания.

Так, например, в разделе «Сотрудничество с предприятиями, учреждениями, муниципальными образованиями» представлен список ожидаемых результатов, таких, как: [1, с. 9]

- гарантия обеспечения мест прохождения производственных практик;
- проведение производственных и преддипломных практик в местах традиционного проживания и традиционной хозяйственной деятельности (ИП; акционерные общества; унитарные предприятия; общества с ограниченной ответственностью);
- формирование у работодателей понимания и уважительного отношения;
- формирование принятия психофизиологических особенностей, которое способствует выстраивать отношения и достигать результатов по поставленным производственным задачам.

Наставничество выпускников колледжей и ВУЗов в первый год трудоустройства, в качестве результатов данных предполагаемых действий представлены следующие положения: [4, с. 17]

- гарантированное обеспечение рабочим местом на производстве в муниципальном образовании;
- раннее определение профнаправленности детей, получение ЗУН на производстве во время обучения, комфортное и безболезненное вхождение в профессиональную сферу, коллектив, пробуждение интереса к будущей профессии и преодоление страхов самостоятельной жизни;
- адаптация в трудовом коллективе, приобретение навыков корпоративного поведения, осознание себя как части коллектива, решающего определенные задачи, становление как профессионала, как уникальной личности, способной проявлять инициативу и применять креативные идеи в достижении поставленных целей.

Под организационно-педагогическими условиями мы понимаем совокупность факторов, позволяющих решать образовательные задачи, направленные на обеспечение целенаправленного, планируемого управления развитием педагогического процесса, в качестве второго необходимого и

достаточного организационно-педагогического условия эффективной организации педагогического наставничества молодежи.

Комплексная программа организации педагогического наставничества молодежи: [5, с. 133]

– основана на нормативных правовых документах, регламентирующих деятельность региональных образовательных учреждений в контексте развития российского образования и концепций развития системы образования молодежи; – включает цель, задачи, содержание пяти стадий реализации процесса педагогического наставничества молодежи, соотнесенных с этапами жизненного пути молодежи: в условиях школьного обучения – пропедевтической и профильной подготовки, в условиях обучения в колледже и ВУЗе – профессиональной подготовки, профадаптации и первичной профессионализации; – базируется на реализации структурно-содержательного и функционального наполнения стадий реализации процесса педагогического наставничества молодежи, методов и средств учебно-воспитательного процесса обучения при сочетании с традиционными в условиях учета потребностей регионального рынка труда в квалифицированных кадрах по наиболее востребованным профессиям и специальностям; [6, с. 159]

- содержит научно-методическое обеспечение Комплексной программы, предметно-целевые установки реализации стадий профессиональной подготовки, профадаптации и первичной профессионализации в условиях обучения в колледже и дорожную карту Комплексной программы из шести позиций (профильные и профориентационные мероприятия; наставничество, наставничество, волонтерство; сотрудничество колледжей и ВУЗов с предприятиями, учреждениями, муниципальными образованиями; трудоустройство; повышение квалификации и разработка УМК; информационное наставничество в СМИ, ориентированной на получение практико-ориентированных результатов; – нацелена на развитие профессиональной компетентности в рамках приобретаемой квалификации молодежи.

Список использованных источников:

1. Грихно, В. В. Наставничество как метод адаптации молодежи / В. В. Грихно // Проблемы развития предприятий: теория и практика. – 2019. – № 1-2. – С. 8-12.
2. Мошкович, Б. Е. Наставничество в инновационной системе модернизации экономики: теория и практика / Б. Е. Мошкович // Вестник Московского финансово-юридического университета МФЮА. – 2021. – № 2. – С. 126-139.

3. Наставничество в проектной деятельности как инструмент социального воспитания молодежи / В. А. Кирик, О. В. Галустян, Н. С. Бекжанова, Т. К. Гусева // Мир университетской науки: культура, образование. – 2020. – № 4. – С. 41-47.
4. Подобаева, О. Г. Педагогическое наставничество в системе общего образования / О. Г. Подобаева // Непрерывное образование в Санкт-Петербурге. – 2021. – № 2(14). – С. 15-18.
5. Сагетдинов, А. Ф. Система наставничества рабочей молодежи: реальность и ожидания / А. Ф. Сагетдинов // Гуманитарный научный вестник. – 2020. – № 7. – С. 131-135.
6. Современные формы наставничества // Инновационное развитие профессионального образования. – 2021. – № 1(29). – С. 147-171.
7. Типалин, С. А. Наставничество, как основа качественного образования в технических высших учебных заведениях / С. А. Типалин, Е. В. Крутина, Н. Ф. Шпунькин // Технология машиностроения. – 2019. – № 11. – С. 68-72.
8. Хавелова, Н. А. Наставничество как процесс целенаправленного формирования личности / Н. А. Хавелова, С. В. Нерубенко // Вестник научных конференций. – 2020. – № 10-4(62). – С. 153-154.

Домбровская Н. В.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

МЕНТОРИНГ КАК СОВРЕМЕННЫЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Менторинг является современным трендом в развитии персонала. Он превратился в тренд в управлении человеческими ресурсами организации.

Менторинг – это стратегическое партнерство, в рамках которого опытный специалист делится своими знаниями, наблюдениями, опытом, передавая их тому человеку, который развивается. Этот инструмент управления стал одним из важных инструментов в привлечении и удержании поколения-Y. Менторинг очень развит в западных странах, особенно в США, где существует около 200 менторских сообществ. В России подобные объединения появились не столь давно, только в 2012 году. Менторские сообщества участвуют в лицензировании этого вида деятельности и в обучении менторов. Основными популяризаторами методов менторинга являются крупные транснациональные корпорации (к примеру, SAAB, Apple), в России менторинг применяется такими крупными компаниями как Северсталь, МТС, Ростелеком, РосАтом, Сбербанк. Как инструмент развития, менторинг также проникает в средний бизнес, его привлекательность высока также тем, что он не является дорогостоящим проектом и не требует значительных финансовых вложений.

Менторинг скрывает в себе поддержание отношений особого типа между ментором и его протеже. Эти отношения, как правило, долгосрочные, продолжительные, и в рамках этих отношений ментор работает индивидуально со своим протеже, верит в него, предлагает ему свой опыт, знания, информацию, эмоциональную поддержку. Ментор является доверенным советчиком, и это очень важно, так как без доверия не может быть менторинга. В компании ментором может быть такой руководитель, который хочет впустить в компанию человека с большим потенциалом и помочь ему максимально раскрыться в рамках организационной структуры.

Хороший ментор должен обладать рядом компетенций. Прежде всего, он должен обладать умением слушать и слышать. Если эта компетенция отсутствует, то всё остальное уже не имеет значения, так как именно эта компетенция позволяет состояться диалогу. Тем руководителям, которые долго работали в роли руководителя, особенно в формальных иерархических структурах, бывает крайне сложно взять на себя роль ментора, так как они сразу переходят к инструкциям. Они сразу снимают проблему и стремятся быстро решить её, говоря, что следует делать, самостоятельно принимая решения и определяя траекторию действия подопечного. Для менторинга этот подход категорически не работает, так как перед ментором стоит задача не просто решить проблему, но развить компетенции своего протеже.

Необходимо также создать условия для вовлечённости и доверия. Именно ментор, а не кто-либо другой, должен создать эту атмосферу вовлечённости в процесс обучения, ощущение доверия. Доверие не может быть односторонним процессом, следовательно, ментор также должен делиться личной информацией о себе. Необходимо рассказывать примеры из своего жизненного опыта, рассказывать больше о своей карьере, ведь подобная личная информация вызывает доверие. Также следует позитивно мыслить; если у ментора нет собственных психологических ресурсов на то, чтобы позитивно отрабатывать сложные ситуации в жизни, то он не сможет

помочь своему протеже пройти сложности его становления. Умение быть позитивным, находить эмоциональные ресурсы – это важное качество для ментора. Атмосфера доверия заключается также в умении хранить конфиденциальную информацию, и, как правило, этот вопрос заранее проговаривается и считается априорным.

Крайне важно уметь поддержать эффективный фокус деятельности. Ментор ответственен за то, чтобы процесс менторинга не превращался в дружеские посиделки, а оставался в рамках рабочих взаимоотношений.

Также хороший ментор должен содействовать развитию своего подопечного. У протеже могут быть разные препятствия на пути к развитию. Это могут быть: нехватка профессиональных компетенций, неправильный круг общения, установки и убеждения, ограничивающие индивидуальное развитие человека. Ментор должен выявить эти барьеры на пути к развитию и предложить адекватные способы их преодоления.

Инструментов, которые можно использовать в рамках менторской сессии, достаточно много. Можно выделить следующие: партнёрское общение, инструктаж, обучение действием, совместная деятельность, личный пример, изучение разнообразных ситуаций из бизнес-практики (рассмотрение кейсов из практики), рассказ истории, обратная связь, экспертиза, инструменты коучинга.

Партнёрское общение предполагает общение «взрослый-взрослый», то есть на равных. Ментор честно делится в ходе общения своими мыслями и мнениями по тому или иному поводу, даёт обратную связь, поддерживает и уважает точку зрения своего собеседника. Инструктаж применяется чаще всего при прямом наставничестве, при этом внимание акцентируется на том, как принято действовать в той или иной ситуации в определённом коллективе. Существует также техника «тень руководителя», она реализуется, когда протеже становится тенью своего ментора и проводит с ним определённый отрезок профессиональной жизни. Таким образом протеже может развить в себе навык эффективного ведения совещания или переговоров. Обучение действием – когда подопечный выполняет какую-либо задачу, а ментор при этом контролирует процесс. Совместная деятельность – когда протеже привлекается в совместный проект, в котором принимает участие его ментор. Личный пример – эта техника реализуется, когда ментор приводит какие-либо примеры из своей жизни, либо подопечный наблюдает за ментором, когда тот участвует в том или ином процессе.

При проведении техники «экспертиза» ментор может делиться теми или иными рабочими контактами, информацией, предоставляя своему протеже новые ресурсы. Инструменты коучинга применяются тогда, когда ментору необходимо глубоко проработать те или иные установки.

Государственная служба – это то пространство, где практически любая деятельность регламентируется определёнными документами, и к документам, регулирующим наставничество в государственной службе, относится, например, Постановление Правительства Российской Федерации

от 7 октября 2019 г. № 1296 «Об утверждении положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации». Регламентируемой деятельностью является наставничество в отношении тех или иных людей, которые впервые поступили на государственную службу или поступили в тот или иной государственный орган, в котором они на данный момент времени начали свою служебную деятельность. К основным задачам менторства в рамках государственной службы относятся: повышение информированности служащих, их развитие и повышение мотивации при выполнении своих служебных функций.

Следует отметить, что объём задач, которые стоят перед государственными служащими, достаточно большой, люди перегружены работой, и именно в связи с этим возникает масса проблем, требующих своего решения, в частности – и в вопросах наставничества. Развитие и повышение мотивации государственных служащих без развивающего наставничества представляется затруднительным.

В Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации, например, применяется традиционное наставничество в отношении новичков на государственной службе и развивающее наставничество в отношении заместителей руководителей и кадрового резерва. Однако, традиционное наставничество осуществляется формально, и положительной обратной связи между ментором и протеже не возникает. Развивающее наставничество более интересно для государственной службы с точки зрения развития кадрового резерва, так как в качестве протеже выступают не новички. Простое обучение в рамках дополнительного образования, которое реализуется, не даёт людям тех навыков, которые позволили бы осуществить переход из позиции исполнителя на позицию руководителя. Здесь представляется более актуальным формат развивающего наставничества; этот формат даёт возможность решить задачу, связанную с мотивацией персонала.

Менторинг позволяет расширять возможности сотрудников внутри компании, помогает поддерживать корпоративную культуру, являясь более комплексным подходом в рамках организации. Менторство воспринимается как наставничество, оно ближе к русской культуре, хотя и менторинг успешно развивается за границей. Многие организации, которые хотели бы внедрить у себя менторинг, задаются следующими вопросами: для каких категорий сотрудников мы можем использовать менторинг, не лучше ли применять коучинг, как мотивировать менторов, как правильно сформировать пару «ментор-наставляемый». Как показывает практика, руководители чаще всего выбирают коучинг, сотрудники среднего звена чаще выбирают менторинг.

К менторам предъявляются следующие требования: эффективный ментор должен обладать навыками коучера, должен быть экспертом и профессионалом в той области, где требуется развитие, он должен сопровождать своих подчинённых, делаясь с ними опытом, знаниями, должен выступать в качестве ролевой модели. Тут возникает взаимодополняющее партнерство. Ментор должен быть ориентиром в области достижения

результата в той или иной области. Как правило, менторы – это возрастные люди, около или старше 50 лет, люди авторитетные, которым есть, чем поделиться. Причины, по которым люди не хотят быть менторами: отсутствие свободного времени, так тут речь идет о руководителях высокого уровня. Вторая причина – нежелание передавать свой опыт и знания из-за страха конкуренции. По этим причинам не все потенциальные менторы хотят ими быть. Возникает закономерный вопрос: как же заинтересовать людей? Это может быть возможность получить новую профессию, стать советником по каким-либо вопросам.

В настоящее время (особенно во время эпидемии коронавируса и после неё) многие компании или раздумывают, или уже начинают создавать платформы фриланса. Возникает мнение, что постоянная работа станет роскошью, и сотрудники будут переходить на фриланс. В связи с этим, менторинг в качестве фриланса может стать перспективной профессией, востребованной на рынке труда. В крупных компаниях возрастных сотрудников уже сейчас переводят на договора подряда, и некоторые из них работают менторами с топ-менеджерами и этот шаг оправдывает себя.

Домбровский С. В.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОРПОРАТИВНОГО ВОЛОНТЁРСТВА В СФЕРЕ НАСТАВНИЧЕСТВА

Во многих организациях существуют программы корпоративного волонтерства. Ранее волонтерство существовало преимущественно как так называемое шефство в разных формах. Вопрос наставничества является

важнейшим с точки зрения построения системы корпоративного волонтерства любой большой организационной структуры. На этом пути необходимо решить две задачи: первая – вовлечь как можно больше сотрудников в процесс корпоративного волонтерства. Вторая задача более сложная, чем первая. Необходимо сделать так, чтобы те проекты, которые реализуют корпоративные волонтеры, были действительно эффективными и приносили пользу. Надо отметить, что наставничество как навык – это сложный формат деятельности, который требует специальной подготовки. Существуют различные некоммерческие организации (НКО), которые занимаются подбором и подготовкой людей для волонтерского наставничества в парах. Для реализации проектов в сфере наставничества для подростков и молодежи нужны НКО, которые обладают необходимым опытом и экспертным уровнем. Человек как наставник должен до этого созреть, это процесс эволюционный. От состояния «я хочу чем-то помочь» до состояния «я готов к серьезным форматам наставничества» проходит значительный период времени. Необходимо пройти этот сложный путь с большим количеством сотрудников организации последовательно, шаг за шагом, и на каждом этапе надо предлагать волонтерам различные виды активности, которые они могли бы использовать в своей работе как на текущем этапе, так и в перспективе.

Профиль волонтера – это профиль идеального сотрудника, который может быть лидером изменений в любой организации с точки зрения трансформации бизнеса, повышения эффективности, личной ответственности, активности. Развивая в сотрудниках вышеперечисленные навыки, администрация той или иной организации с одной стороны помогает своим сотрудникам самореализоваться, а с другой – разворачивает прекрасную ролевую модель для бизнеса в целом. Это соответствует ценностям большинства предприятий и является прекрасным примером созидающих действий. Участие в волонтерстве помогает развивать те навыки и практики, которые сильно смогут помочь будущим руководителям, и волонтеры сами заинтересованы в получении подобных навыков.

Группы волонтеров могут быть разделены на несколько подгрупп, выполняющих разнообразные задачи. Например, можно взять для кураторства детский дом и помогать его воспитанникам – это могут быть команды, которые проводят групповые занятия по социализации ребят: игры, развивающие мастер-классы или индивидуальные занятия. Это не является наставничеством в его классическом виде, но это всё равно привязка к конкретным проблемам подростков.

Движение корпоративного волонтерства чаще всего проявляет себя в сфере оздоровления экологической обстановки, участия в тех или иных спортивных мероприятиях и в помощи социально незащищенным слоям населения. В качестве примера можно взять помощь конкретно выпускникам детских домов, которые нуждаются в гораздо большей помощи, чем дети, которые ещё живут в стенах детских домов. Дети из детских домов – это та целевая аудитория, которой важно помогать: необходимо их социализировать,

развивать примером, действиями и личным опытом, и поэтому часто в поле зрения сотрудников различных организаций попадают дети из детских домов. Волонтеры, которые ещё не обладают большим опытом и знаниями для наставничества, могут вовлекаться в наиболее простые, но вместе с тем действенные активности. Это могут быть: решение простых бытовых проблем, подготовка к экзаменам, приготовление пищи, помощь в ремонте и тренировочные собеседования (помощь в подготовке резюме для работодателей, обучение навыкам прохождения интервью, ролевая игра «собеседование на работу», выстраивание обратной связи). Дети из детских домов очень часто лишены этих навыков, так как находятся на полном обеспечении, несамостоятельны. Важным аспектом также является профориентация, когда люди увлеченно рассказывают о своей работе. Это могут быть спортивные мероприятия, где отрабатывается командное взаимодействие и тема лидерства. У этого формата работы, естественно, есть свои плюсы и минусы. Формат работы прост, он не требует специальной подготовки, от этой помощи виден наглядный результат. Минусом можно назвать то, что для реализации работы требуется НКО-партнер, который помогает администрировать процесс и подготовить волонтеров. Сейчас не является большой проблемой привлечь новых волонтеров в работу, потому что людей, желающих делать что-то полезное, достаточно много, и они сами ищут возможности для приложения своих сил, таким образом спрос на социальную активность достаточно высок. Вопрос в том, что эту активность необходимо насыщать, предлагая те или иные инструменты и техники, которые будут полезны и эффективны.

Как правило, конкретные виды деятельности людей возникают вокруг определённых ценностей. Соответственно, появляются разнообразные социальные связи, появляются интеракции между людьми, в которых и проявляется наставничество (тут могут быть и проекты, которые инициируют сами сотрудники организаций, и тогда они сами выбирают и формат сотрудничества, и с кем сотрудничать; тут могут быть и общекорпоративные акции, включающие в себя сотрудников как участников, которые организует администрация). В некоторых организациях создают даже школы корпоративного волонтерства.

На определенном этапе роль волонтера плавно трансформируется в роль наставника. На практическом опыте выясняется, что бесполезно рассказывать и показывать, а нужно что-то делать, и желательно делать это вместе с кем-то. В этом сильно помогает практика наставничества в работе, например, с подростками. У каждого человека есть несколько зон доверия: есть родители, есть роль учителя (исторически сложилось что в России она очень значима и иерархична), есть роль тренера, который находится впереди и показывает путь, тащит, помогает, поправляет. Тренер в спорте показывает, как правильно ставить удар, и так далее – в бизнесе происходит всё то же самое. Но проблема в том, что запрос, который есть у подростка, часто не связан с достижением результата, чаще всего он связан с внутренним состоянием ребенка:

уверенность или неуверенность в собственных силах, понимание или непонимание своих сильных и слабых сторон, артикуляция желаний. Эти вопросы из внешнего круга крайне сложно решаются, тут необходим человек, к которому ребенок мог бы обратиться. И это как раз роль наставника в сугубо корпоративном восприятии.

Мы привыкли смотреть на позицию наставника как на роль человека, умудрённого жизненным и профессиональным опытом по отношению к подростку или молодому сотруднику. «У меня есть опыт и ты можешь ко мне всегда обратиться за помощью». Это создает связь, доверие и возможность двигаться дальше вместе. Наставник создает поддержку, доверие, он является «человеком, который слышит», и это критически необходимо подростку в его развитии. Подросток, в итоге, начинает по-другому принимать решения, принимает новую ролевую модель. Но люди, которые работают с подростками, также трансформируются: они получают то, чего им часто не хватало. Они признают собственную ценность, получают прямое признание от подростка, который выражает ему свою благодарность, и от этого люди чувствуют себя вдохновлёнными. Эта рамка отношений применима не только к подросткам.

История с наставничеством демонстрирует нам разные формы отношений между людьми, по сути являясь «перекрытием» наших внутренних запросов, которые остались с нами с самого раннего детства. История наставничества позволяет признать и прожить, то что было скрыто. В принципе, роль наставника доступна любому человеку, вопрос лишь в том, как сделать так, чтобы роль с одной стороны была максимально полезна человеку, исполняющему эту роль, и с другой стороны – максимально эффективна и экологична для наставляемого.

Базовый вход в историю с наставничеством начинается с идеи признания собственной полезности. Это первое, что полезно взрастить в человеке; это – основа. Далее начинается, собственно, знакомство с ролью наставника. Роль наставника весьма специфична. В обычной жизни мы редко сталкиваемся с такой ролью. Наши ожидания от других людей часто бывают завышенным, мы часто считаем, что мы правы, а они нет, мы знаем, как надо действовать, а они – нет, и им надо действовать только так, как мы знаем, а их опыт не так важен. Роль наставника – поделиться своим опытом и дать возможность подростку самому принять решение и взрастить себя самому. Перед наставником стоит цель в присвоении себе роли наставника и во возвращении в себе навыка наставничества. Этот навык можно развить как любой другой когнитивный навык, и представляется возможным найти свою нишу, так как у каждого из нас есть свой неповторимый опыт, который точно кому-нибудь будет полезен. Осталось только найти воспитанника, у которого есть запрос на такой опыт. После этого начинается история взаимодействия. Человек, который вошёл в роль наставника, достоин большого уважения, потому что это необычайно сложная роль.

В бизнесе многие цели становятся бизнес-целями. История с наставничеством создает людям мощный поток энергии, который можно эффективно направить на саморазвитие, и это действительно хорошо для организации. Сотрудник, который плохо развивается, становится в итоге менее полезен для организации.

Во многих крупных компаниях существует многоуровневая система наставничества, нацеленная на воспроизводство высококвалифицированных кадров. Иногда те или иные организации организуют у себя систему наставничества в виде программы обучения наставничеству. В компаниях учат своих управленцев, которые должны пройти определенные курсы по обучению лидерству, коучингу обратной связи. Также иногда внедряются системы менторства («Филип Моррис Интернешнл») для сотрудников более высокого звена управленцев. Ментором может выступать человек, который работает в другом регионе или другом подразделении компании, но который при этом является отличным проводником корпоративной культуры на более высоком уровне. Систему менторства можно использовать и на нижних этажах корпоративной иерархии, когда к новому сотруднику прикрепляется человек, который не является его непосредственным руководителем и который на протяжении некоторого времени помогает новичку сориентироваться в новом окружении и наладить комфортные рабочие контакты. Такая система может быть одним из факторов успеха организации и интеграции сотрудников в корпоративную культуру и развития и поддержания духа корпоративной культуры той или иной организационной структуры.

У современных подростков короткий горизонт планирования своей жизни, они не думают дальше, чем на три месяца вперед, их ближайшая задача – сдать экзамен или закончить четверть. Подростки не строят долгосрочные планы на 10-15 лет вперед. Их кредо, как правило: «Я закончу ВУЗ и стану менеджером крупной компании». Они жаждут признания и ожидают похвалы в ответ на любое свое действие и во взрослой жизни. Так называемое поколение Z – гиперопекаемое, оно выросло в более или менее благополучное время, у него нет серьезных потрясений, у них относительно успешные родители и мало опыта, который заставляет их пережить что-либо серьезное. Тут нет явного конфликта поколений: как правило, современный подросток чаще всего будет спокойно вас слушать и говорить «да, да, да – всё верно», а потом пойдёт и сделает всё по-своему. Это самое спокойное поколение – они не бунтовщики, – но самое неприятное, вы никогда не знаете, что человек сделает на самом деле. Поэтому современным подросткам сегодня нужен близкий взрослый наставник, которому они бы доверяли. К большому сожалению, не всегда таким человеком будет кто-нибудь из родителей. Некоторые теории полагают, что родители не могут быть наставниками, так как родитель должен любить безусловно, а наставник – это тот человек, чью любовь ученик должен завоевать, чьё внимание он должен привлечь отличными достижениями. Надо сказать, что наставник нужен не только детям

из детских домов или ограниченным категориям людей, он нужен всему подрастающему поколению для того, чтобы сделать успешный старт во взрослую жизнь и чего-то добиться, и всё это является огромным плюсом наставничества в корпоративном волонтерстве.

Плюсы для организации заключаются в большей лояльности своих сотрудников, в развитии сотрудников (свои компетенции можно развить гораздо больше, чем в других форматах волонтерства), ну и конечно пиар в пользу организации. Как показывает мировая практика, система корпоративного наставничества невозможна без развитой гармоничной корпоративной культуры. Если у предприятия нет внутренней коммуникации, нет уважения друг к другу, то система корпоративного наставничества вряд ли будет эффективной.

Дубина А.Ш.

Кремнева А. О.

Пензенский государственный университет, Пенза, Россия

АНАЛИЗ ТЕХНОЛОГИЙ ПОВЫШЕНИЯ ПОЛИТИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ МОЛОДЕЖИ

Аннотация. Участие молодежи в политической жизни России является важным фактором формирования нашей страны. В статье рассматривается анализ технологий повышения активности молодежи в политической сфере, проанализирована статистика и динамика заинтересованности представителей молодежи в политике, выделены и прописаны виды технологий повышения политической активности молодежи.

Ключевые слова: молодежь, политическая активность, политика, общество, технологии

На сегодняшний день молодежь – это ключевой ресурс нашей страны. Молодое поколение играет существенную роль в формировании будущего; ни одна сфера нашей жизнедеятельности не обходится без участия молодых людей. Именно по этой причине необходимо создать условия для повышения активности молодежи.

Стоит отметить, что политическая сфера оказывает колоссальное воздействие на развитие общества, поэтому молодежи следует вести активную политическую деятельность.

Политическая активность – это деятельность, которая направлена на изменение и реформирование политической среды. Молодые люди есть

важное звено для полноценного функционирования, усовершенствования государственной политики в нашей стране.

Ниже приведены данные статистики по политической активности молодежи (рисунок 1) и (рисунок 2).



Рисунок 1 – Политическая активность молодежи 2021 г. [2]

Из диаграммы видно, что 67 % молодежи совсем не интересуются политикой и только 1 % представителей молодежи участвует в политической жизни страны.

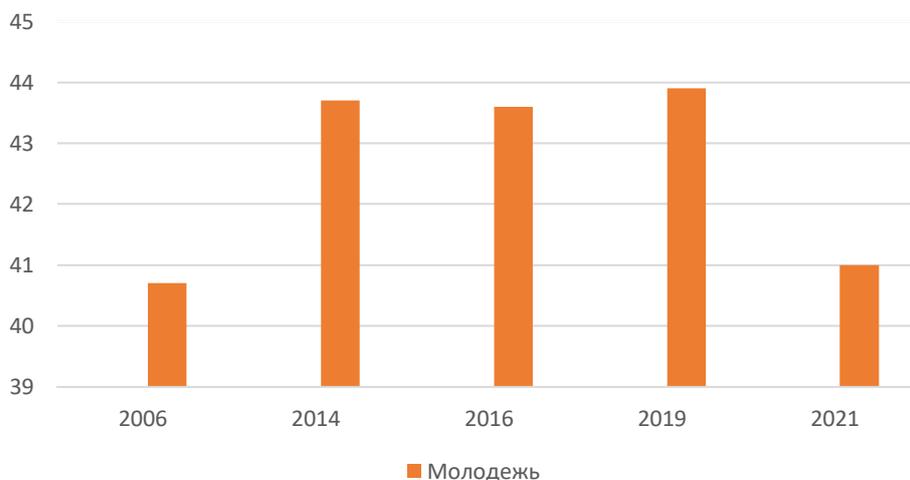
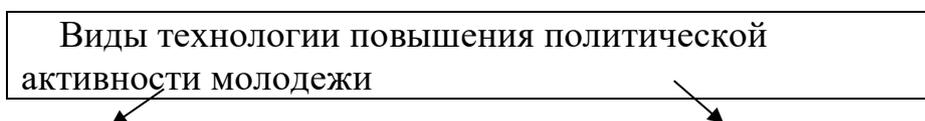


Рисунок 2 – Динамика заинтересованности молодежи в политике [3]

Можно сделать вывод, что вовлеченность молодежи в политической активности с период 2006 по 2021 гг. сократилось. Этот спад послужил причиной для разработки и создания новых программ, мероприятий для повышения молодежной деятельности в политической сфере.

Можно выделить основные виды технологии повышения политической активности молодежи (рисунок 3).



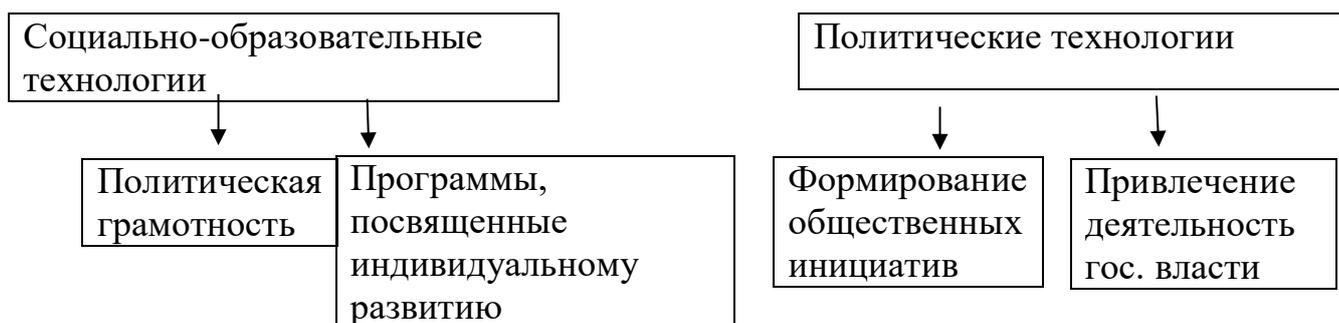


Рисунок 3 – Основные виды технологии повышения политической активности молодежи [составлено по:3].

Рассмотрим подробнее технологии, которые направлены на повышение политической активности молодежи.

1 Социально-образовательные технологии:

– Политическая грамотность – основа гражданского воспитания и политической социализации молодежи. Основная деятельность данной технологии заключается не только в приобретении политических знаний, но и умении их использовать; данные навыки могут быть получены на тренигах, лекциях на или тематических образовательных молодежных форумах. Например, разных в городах организуют «Школу политической грамотности» как основную коммуникационную площадку для молодежи по направлению политического развития.

– Программы, посвященные индивидуальному развитию. Это одна из наиболее распространенных технологий, которая заключается в том, что на конкурсной основе предполагает вовлечение молодежи в работу органов власти. Например, такие программы как «Лидеры России», «Моя страна – Моя Россия». Отмечается, что более 170 000 человек подали заявки для участия в конкурсе «Лидеры России», а 93 000 человек – «Моя страна – Моя Россия». Эти программы ориентированы на молодежь с целью привлечения талантливых людей для их дальнейшего развития потенциала. В будущем конкурсанты имеют возможность построить карьеру в органах законодательной власти или в государственной службе [4].

2 Политические технологии:

– Формирование общественных инициатив. Данная технология является очень интересной программой реализации политического потенциала, она предполагает вовлечение представителей молодежи в разработку законопроектов и поправок в действующее законодательство. Например, такой проект как «Российская общественная инициатива» [4]. На 2022 г. предложено на рассмотрение около 1041 инициативы.

– Технология привлечения молодежи в деятельность государственной власти. Данная технология предполагает вовлечение в различные общественные объединения и организации различной направленности, а также в молодежные политические партии. Например, в молодежной партии

«Молодая гвардия Единой России» состоит около 200000 человек. Стоит отметить, что действует такой орган как «Молодежное партийное собрание», целевое назначение которого является исследование молодежных проблем и своевременное реагирование на них, а также содействие осуществлению деятельности молодежи в соответствии с законодательством. Также необходимо обратить внимание на развитие волонтерского движения среди молодежи. Ведь именно волонтерство дает возможность для самореализации в общественно-политической практике. Сравнивая периоды 2019 и 2021 г., количество волонтеров увеличилось с 2,5 млн человек до 3,9 млн человек, а значит можно сделать вывод, что молодые люди осуществляют активную деятельность на благо обществу.

В современных условиях участие представителей молодежи в политике связано с реализацией своего потенциала в политическом пространстве, в их карьерном росте, а также возможностью оказывать влияния на процесс принятия политических решений, а разработанные технологии способствуют повышению и привлечению молодежи политической активности [1, с.70].

Таким образом, можно сделать, что за последние годы значительно сократилась заинтересованность молодежи в участии в политической жизни страны. На современном этапе существует ряд сложностей для вовлечения молодежи в политическую активность и требует особого подхода. Однако государство использует различные технологии и проводит много полезных мероприятий для повышения уровня активности в политике. На сегодняшний день представители молодежи имеют огромные возможности и широкий спектр программ для самореализации и саморазвития в политической сфере.

Список использованных источников:

1 Дубина, А. Ш. Трудовые ценности рабочей молодежи промышленных предприятий / А. Ш. Дубина // Актуальные вопросы социогуманитарного знания: история и современность: Межвузовский сборник научных трудов. – Краснодар: Федеральное государственное казенное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Краснодарский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации", 2018. – С. 69-73.

2 Политическая активность молодежи // Опрос. URL: <https://newizv.ru/news/society/01-05-2020/opros-tolko-1-rossiyskoy-molodezhi-aktivno-uchastvuet-v-politicheskoy-zhizni-strany> (дата обращения: 06.10.2022).

3 Селезнева А. В., Зиненко В. Е. Политическая активность российской молодежи: современные тенденции развития // Вестник московского государственного областного университета. 2020. № 2. С. 192–208.

4 Цаплин И. В., Редюк А. Л. Социальные технологии включения молодежи в политическую жизнь страны // Молодежь в современных политических процессах. 2021. С.106–112.

Егорова А. С.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

ПРОБЛЕМЫ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И КОУЧИНГА КАК ФАКТОР СНИЖЕНИЯ МОТИВАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ К РАБОТЕ

Наставничество как форма работы с молодыми специалистами сегодня вновь широко применяется в различных сферах трудовой деятельности. Наставничество как технология работы с молодыми специалистами применялась еще в советской практике адаптационной работы на производствах. Сегодня тренд наставничества используется, в большинстве случаев, с заимствованием технологий и практик западной традиции.

На западе широко используется менторство (mentoring). Данное понятие не имеет однозначного перевода на русский язык, но трактуется как длительный процесс неформального взаимодействия между ментором (наставником) и протеже (тем, кто перенимает знание, находится в позиции обучаемого), на протяжении которого ментор осуществляет психологическую поддержку и непосредственную передачу своего опыта и знаний [1].

Также, активно распространяется явление коучинга, которое отличается от менторства. Несмотря на то, что эти понятия являются в какой-то степени синонимичными, следует отделить понятие «коучинг» от понятия «менторство» (наставничество). Главное отличие коучинга от наставничества заключается в том, что коуч помогает обучающемуся в достижении конкретных целей в работе, финансовой грамотности, укреплении здоровья и так далее [2]. В российской практике работы с персоналом более популярно наставничество.

Наставник, как правило, более опытный сотрудник в организации, если речь идет о наставничестве в работе с молодыми специалистами. Наставнику необходимо иметь внушительный багаж собственного опыта и, кроме того, способность к его передаче. Коуч же должен помогать мобилизовать

собственные силы человека, принять им субъектную позицию и направить на совершение конкретных действий по достижению цели. Можно выдвинуть гипотезу о том, что в практике наставничества на месте работы молодого специалиста важно применять как наставничество в плане менторинга для общего развития и адаптации сотрудника, так и коучинг - для выстраивания сотрудником своей личной траектории в организации, постановке личных профессиональных и карьерных целей.

На сегодняшний день наставничество представлено широким спектром своей реализации, что говорит о применимости и «работоспособности» данной технологии. В частности, оно может применяться:

- в работе со стажерами, с целью более полного погружения в область профессиональной деятельности, что особенно актуально в работе с выпускниками вузов или практикантами: даже при совершенном знании теории своей профессиональной области, без практики специалисту зачастую не достичь тех результатов, к которым он хотел бы прийти;

- в работе с новыми сотрудниками организации, в качестве системы адаптации к правилам, нормам конкретной организации, так как в последнее время намечается тренд на индивидуализацию норм и требований к сотрудникам: наличие определенного дресс-кода или его отсутствие совсем, индивидуализованное решение организационных вопросов, правила системы общения и корпоративной культуры сотрудников и т.д. - все перечисленное не поддается приведению к некой единой системе организационной культуры в стране, а следовательно, молодые специалисты так или иначе нуждаются в помощи к адаптации к новой ситуации;

- с молодыми руководителями, в качестве их подготовки к решению более серьезных и ответственных вопросов в организации; данное направление наставничества становится все более популярным в российских компаниях, лидирующих на рынке [3].

Потенциал применения технологии наставничества достаточно широк и закрывает множество потребностей сотрудников разных уровней в рамках организации. Тем не менее, у системы наставничества и коучинга есть недостатки, которые в целом можно обозначить как фактор снижения мотивации молодых специалистов к работе.

Чтобы разобраться в конкретных недостатках системы наставничества и коучинга и их влиянии на мотивацию молодых сотрудников организации, следует определить дефиницию «мотивация».

Так, мотивация как понятие имеет двойственное значение:

- с одной стороны она отражает внутреннюю направленность индивида, конкретнее - молодого специалиста;

- с другой стороны мотивация является комплексом мер материального и нематериального стимулирования сотрудников, с целью повышения производительности их труда и одновременного удовлетворения потребностей и запросов, с которыми индивид устраивается на работу в конкретную организацию.

Технологии наставничества и коучинга на рабочих местах для молодых специалистов можно отнести к системе внешней мотивации, а также к инструменту нематериального стимулирования сотрудников.

Исследованием коучинга и наставничества как метода мотивации сотрудников занимались как зарубежные ученые: Э. Парслоу, Дж. Уитмор, М. Рэй, Т. Голви, Т. Дж. Леонард, Д. Гоулман, так и отечественные исследователи, такие как А.Д. Савкин, М.А. Данилова и другие [4].

В 2020 году на примере российской фармацевтической компании было проведено социологическое исследование современной трудовой мотивации сотрудников. 45% опрошенных – молодые люди в возрасте от 20 до 35 лет, что говорит о высокой доле молодых специалистов в организации.

Опрос показал, что наиболее мотивирующими факторами для сотрудников являются условия работы, отношения с руководителем и коллективом, а также содержание работы и возможность достичь определенных результатов в ней [5].

Все перечисленные факторы так или иначе относятся к развитию системы наставничества и коучинга молодых специалистов. В связи с этим, можно выделить следующие проблемы и минусы данной системы, которые могут привести к снижению мотивации молодых сотрудников:

- отсутствие наставничества и коучинга на рабочем месте в принципе, либо присутствие в очень «урезанном» формате: зачастую коучинга как инструмента достижения личных целей сотрудника в организации нет, особенно если организация финансируется из средств государственного бюджета; в последнем случае наставничество - сугубо личное дело коллектива, в который интегрируется новый сотрудник, но не встроена в работу организации система; непонимание личных целей и задач и неумение сопоставить их с целями и задачами организации может привести к снижению мотивации, производительности труда и даже выгоранию сотрудника (вследствие внутриличностного конфликта между возможностями специалиста и ожиданиями от него - «могу - надо»);

- платная система коучинга - на рынке много коучей, которые предлагают молодому специалисту свои услуги, но они не входят в систему корпоративной культуры организации, а значит, могут работать слабее, к тому же не у всех сотрудников есть возможность позволить себе личного коуча вне организации;

- плохая информированность новых сотрудников и сотрудников в целом о системе наставничества, коучинга и психологической поддержки в организации: данная проблема может возникать вследствие нарушенной коммуникации в организации, проблем корпоративной культуры, излишней бюрократизации и формализации общения - вследствие этих причин человеческий фактор, имеющий прямое отношение к технологии наставничества и коучинга, теряется и размывается: такая работа ведется, но крайне нерегулярно, так как информации о ней, соответственно, нет спроса;

- упор исключительно на наставничество в плане передачи навыков и знаний о профессии: зачастую данное явление происходит в том случае, если сотрудник увольняется и обучает стажера на свое место - происходит формальная и почти исключительно техническая передача знаний и навыков новому сотруднику; к тому же увольняющийся сотрудник, выполняющий роль наставника, не сможет быть наставником и давать обратную связь столько, сколько потребуется;

- некомпетентность наставника или коуча: напротив, плохая осведомленность наставника об особенностях работы, плохая эмоциональная, коммуникативная компетентность может негативно влиять на данную систему.

Таким образом, в статье раскрыто понятие системы наставничества и коучинга, их взаимосвязь с системной внешней мотивацией молодых специалистов в организации и недостатки данной системы как фактор снижения мотивации молодых специалистов к работе.

Список использованных источников:

1 Доусон, Ф. За гранью понятия: к структуре разработки и специфики моделей наставничества / Ф. Доусон // *Educational Researcher*. - 2014. - Вып. 3. - С. 137-145.

2 Рентон, Дж. Коучинг и менторство: что это такое и как максимально их использовать / Дж. Рентон. - Bloomberg Press. - 2009. - 242 с.

3 Кларин, М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века / М.В. Кларин // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. - Вып. 5. - С. 92-112.

4 Лукьянченко, Н.Д. Коучинг как инструмент повышения мотивации персонала в организации / Н.Д. Лукьянченко, Н.А. Карпенко // Вестник Института экономических исследований. - 2019. - Вып. 3(15). - С. 69-74.

5 Базаров, Т.Ю. Факторы трудовой мотивации современного работника (на примере российской фармацевтической компании) / Т.Ю. Базаров, А.Б. Карпов // Организационная психология. - 2020. - Вып. 1. - С. 106-120.

Егорова А. А.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

РОЛЬ НАСТАВНИКА В СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

На современном этапе развития общества большую роль в системе труда и в экономическом развитии государства играют молодые специалисты. У них много сил и энергии, а также есть желание активно работать и достигать

профессиональных успехов, но, к большому сожалению, приходя на рабочее место после обучения в вузах или колледжах, молодым специалистам, как правило, не хватает практического опыта. В таком случае оказать помощь и содействие молодому специалисту в повышении эффективности их трудовой деятельности могут работники со стажем, с большим профессиональным опытом – наставники.

Прежде чем переходить к вопросу роли наставников в жизни молодых специалистов, необходимо прояснить ключевые понятия. Анализ литературы показал, что наставничество – процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества; форма взаимоотношений между учителем и учеником [1]. В свою очередь, наставник – это квалифицированный специалист, профессионал или опытный работник, у которого другие сотрудники могут получить совет или рекомендацию, перенять практический опыт и ценные знания.

Как было отмечено ранее, молодому специалисту порой очень трудно войти в рабочий процесс с высокими показателями эффективности, проявив достаточную адаптивность в новой профессиональной среде. Это связано с тем, что от молодых специалистов, как правило, требуют такой же результат, как и от опытных сотрудников. В решении обозначенных проблем особую роль играет технология наставничества.

Главной задачей наставника является помощь молодому специалисту в вопросах реализации своего потенциала, развития требуемых профессиональных и личностных качеств, коммуникативных и управленческих навыков [2]. К основным функциям наставника следует отнести:

- помощь новым сотрудникам успешно пройти адаптацию в организации;
- содействие профессиональному развитию молодых специалистов, их карьерному росту;
- участие в оценке результатов деятельности сотрудников [3].

Стоит отметить, что наставничество является двухсторонним процессом. Если у молодого специалиста нет желания учиться чему-то новому или принимать правила фирмы, осваивать организационную культуру, то у наставника просто не получится научить его чему-то. Это приведёт к тому, что молодой специалист вряд ли сможет влиться в работу предприятия, адаптироваться к рабочим процессам и стать частью нового коллектива.

В таком случае наставнику нужно правильно мотивировать молодого специалиста. Так как в большинстве случаев наставники – это не начальство, а такие же сотрудники только с большим опытом, они не могут мотивировать заработной платой и материальными вознаграждениями, так как не имеют полномочий повлиять на данный фактор стимулирования сотрудников. Однако наставники могут показывать на собственном примере, как следует развиваться в данной области, а также рассказать о возможностях личностно-профессионального развития молодого специалиста в будущем и содействовать ему в этом развитии.

Важно отметить, что мотивировать нужно не только молодых специалистов, но и их наставников. Без желания новых работников обучаться новому, развиваться и двигаться к профессиональному успеху невозможно достичь эффективности наставничества. При этом без желания их наставников стать проводниками профессиональных знаний, стать эталоном для своих подопечных реализация технологии наставничества также будет безуспешна.

Во многом заинтересованность наставников зависит от интереса и желания нового молодого работника учиться, слушать и перенимать опыт. Однако также многое зависит от поддержки со стороны руководства. Необходимо признавать ценность наставника, отмечать его успехи, использовать материальные и социально-психологические методы стимулирования и пр. Также очень важно чтобы руководство относилось с пониманием к проблемам сотрудников, проявляло готовность оказать поддержку коллективу в трудных ситуациях, проявляло участие в жизни сотрудников и т.д. [4].

Рассмотрим работу молодого специалиста и наставника на конкретном примере. Самый популярный и развивающийся пример данного направления – это наставничество над молодыми педагогами. Молодые педагоги, устраиваясь на работу в школу, часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, к специфике работы с детьми. Перед ними ставятся множество задач: знакомство с коллективом и с классом, знакомство с ролью учителя, его обязанностями и новыми требованиями. Задача наставника вовремя поддержать, помочь, объяснить и направить молодого специалиста. Направить молодого учителя опытные преподаватели могут личным опытом, подачей примера (приглашение на уроки), нужной учебной литературой. В данном примере как нигде чётко можно увидеть роль наставника, передачу собственного опыта молодым специалистам [5].

В заключение можно сказать, что роль наставника в становлении молодого специалиста очень велика. Благодаря наставнику молодому специалисту проще адаптироваться к новой для него деятельности и среде. Наставник является очень важным помощником – проводником в новой рабочей жизни молодого специалиста. Наставник поддерживает в трудные минуты и обучает тому, что не дают во время учёбы – помогает интегрировать свои знания в практику и оптимизировать процесс приобретения успешного профессионального опыта.

Список использованных источников:

1 Наставничество | это... Что такое Наставничество? [Электронный ресурс] / Словари и энциклопедии на Академике. - Режим доступа: https://pedagogical_dictionary.academic.ru/2055/Наставничество (дата обращения: 22.09.2022).

2 Роль наставника в становлении молодого специалиста - Блог Подчиненова Елена Борисовна [Электронный ресурс] / Сайт для учителей и воспитателей - Образовательный портал Продленка. - Режим доступа: <https://www.prodlenka.org/stati-obr/blog-uchitelja/2175-rol-nastavnika-v-stanovlenii-molodogo-specialista> (дата обращения: 22.09.2022).

3 Эффективный наставник - наставничество как элемент системы развития персонала в компании [Электронный ресурс] / Программы тренингов - Режим доступа: <https://training-partner.ru/staty/nastavnichestvo-kak-element-sistemy-razvitiya-personala-v-kompanii.html> (дата обращения 22.09.2022).

4 Мотивация сотрудников - эффективные способы мотивации персонала [Электронный ресурс] / Университет InSales. - Режим доступа: <https://www.insales.ru/blogs/university/kak-motivirovat-sotrudnikov> (дата обращения 29.09.2022).

5 Слово содружество учителей-словесников [Электронный ресурс] / Наставник молодого педагога: описание опыта работы. - Режим доступа: <http://umoslovo.ru/index.php/shkola-molodogo-pedagoga/821-nastavnik-molodogo-pedagoga-opisanie-opyta-raboty> (дата обращения 08.10.2022).

Егорова Н.Н.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

НЕКОТОРЫЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наставничество представляет собой важнейший элемент кадровой политики предприятия, так как процесс наставничества оказывает прямое воздействие на трудовую адаптацию новых сотрудников и снижает текучесть кадров. Поскольку субъектами наставничества, а именно наставники и подопечные, организаторы наставнической деятельности на предприятии, представители контроля адаптации и наставничества, являются люди, то психологические проблемы будут оказывать наибольшее влияние на процесс наставничества. В данном контексте к психологическим проблемам наставничества относятся личностные проблемы, социальные проблемы и проблемы взаимоотношений. В роли наставника (ментора) выступает опытный сотрудник в профессии в данной организации. Данный сотрудник обладает лидерскими качествами, разделяет ценности корпоративной культуры организации, обеспечивает молодому специалисту эмоциональную поддержку и знакомит его с коллективом. Также в зону ответственности наставника входит консультирование по карьере, обеспечение

профессиональным советом и информацией о рабочем процессе. Второстепенная функция наставника - быть примером, личностным ориентиром [1].

Процесс наставничества можно разделить на три этапа и в каждом этапе выделить психологические проблемы, которые могут возникнуть при взаимодействии наставника и его протеже.

Первой ступенью является адаптационный этап, при котором наставник сам знакомится с новым специалистом и знакомит его с коллективом, корпоративной культурой на предприятии, своими персональными наблюдениями относительно особенностей в работе. В том случае, если наставник присутствует на собеседовании кандидата на вакантную должность или сам проводит данное собеседование, опытный сотрудник в лице будущего наставника уже в процессе собеседования оценивает, есть ли у подопечного потенциал, выделяет теоретические пробелы, определяет проблематику в практических аспектах работы, вследствие чего составляет план адаптации нового сотрудника. Также будущий наставник обращает внимания на личностные качества кандидата, сможет ли кандидат стать частью сложившегося коллектива. В случае принятия решения о трудоустройстве кандидата, наставник может оказать пагубное влияние на кадровую службу предприятия ввиду своих личных предпочтений и предубеждений, поскольку у опытного специалиста в процессе работы складывается мнение о том, каким должен быть специалист на данную должность и в данном коллективе. Также могут возникнуть личностные разногласия между наставником и подопечным в виду особенностей характера, что является основной психологической проблемой адаптации на данном этапе [2].

Второй ступенью процесса наставничества является основной этап. На данном этапе, в процессе совместной деятельности наставника и подопечного выстраивается рабочий процесс нового сотрудника. Реализуется план адаптации нового сотрудника, который был составлен наставником на этапе адаптации. В соответствии с данным планом восполняются теоретические пробелы, корректируются уже приобретенные навыки и умения, а также развиваются новые компетенции. Благодаря наставнику, новый сотрудник составляет программу профессионального роста. Наставник оказывает квалифицированную помощь своему подопечному и оказывает эмоциональную поддержку, способствует развитию карьеры в организации, предоставляет возможность подопечному быть замеченным высшим руководством. На данном этапе возникают следующие психологические проблемы. Очень часто опытные специалисты становятся наставниками вынужденно и, вместе с этим, увеличивается их рабочая нагрузка. В случае неравномерного распределения нагрузки на сотрудников, наставничество не решает задачу снижения текучести кадров. В большинстве организаций наставничество не оплачивается и не поощряется, что также негативно сказывается на специалистах, выполняющих роль наставников. Опытный специалист, выполняющий роль наставника, может ощутить конкуренцию со

стороны подопечного, вследствие чего будет препятствовать его карьерному росту. Также наставник может ошибочно оценить навыки нового специалиста и либо нагрузить его количеством задач, с которыми подопечный не сможет справиться в испытательный срок, либо выполнять за молодого специалиста его работу, не предоставляя ему возможность выполнить работу под собственным контролем, но самостоятельно, с последующей развивающей обратной связью [3].

И завершающей ступенью является контрольно-оценочный этап наставничества. На завершающем этапе наставник оценивает уровень профессиональной компетентности нового специалиста и определяет его готовность к выполнению своих рабочих обязанностей. С эмоциональной точки зрения контрольно-оценочный этап является самым трудным, так как прекращается тесная взаимосвязь между наставником и подопечным и выстраиваются новые взаимоотношения на равноправной основе. Психологические проблемы наставничества на данном этапе возникают в виде конкуренции за повышение по карьерной лестнице или при угрозе сокращений штата сотрудников [4].

Наставничество, при котором минимизированы вышеизложенные психологические проблемы, ускоряет процесс внедрения новых сотрудников в организацию и повышает эффективность их работы за минимально короткое время. От задач обучающего характера, традиционно являющихся уделом новичков во время испытательного срока, они быстро переходят к решению реальных задач, стоящих перед компанией, таким образом, облегчая рабочий процесс всего коллектива. Процесс наставничества будет эффективен лишь в том случае, когда будет равнозначная заинтересованность к трудовой адаптации двух сторон: наставника и подопечного. Руководство организации будет осуществлять контроль процесса наставничества, наставником будет разработан грамотный план адаптации, которого будут придерживаться на всех этапах адаптации и тщательно отслеживать промежуточные результаты выполнения задач новым сотрудником [4].

Список использованных источников:

1. Соина В.М. Наставничество как предмет научной рефлексии. / В.М. Соина // Мир науки, культуры, образования. – 2020. – Вып. 5. – С. 232-234.
2. Прохоров Ю.И. Психологические аспекты наставничества. / Ю.И. Прохоров // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2018. – Вып. 7 – С.40-41.
3. Андреева Я.Н. Принципы хорошего наставничества. / Я.Н. Андреева // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2018 – С.53-58.

4. Поздеева С.И. Наставничество как деятельное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества. / С.И. Поздеева // Научно-педагогическое обозрение. Pedagogical Review – 2017. – С.87-91.

Елисеев А. Л., Ишкова Е. Г.

Среднерусский институт управления – филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАЗВИТИИ ПОИСКОВОГО ДВИЖЕНИЯ

В организации деятельности по военно-патриотическому воспитанию молодежи большая роль отводится разработке и реализации концепции наставничества в работе поисковых отрядов Орловской области. Она должна быть направлена на развитие социальной активности подростков и молодежи и на тиражирование лучших практик в рамках поисково-исследовательской работы по увековечению памяти погибших воинов. В данном случае наставничество, рассматривается в качестве инновационной формы передачи опыта и навыков от старшего поколения к младшему в процессе работы по сбережению исторической памяти и гражданско-патриотическому воспитанию. Вся поисково-исследовательская работа - это совместные усилия разновозрастных поисковых отрядов по установлению судеб воинов Красной Армии, пропавших без вести в годы Великой Отечественной войны, где старшие, более опытные поисковики-наставники, шефствуют над молодыми, выполняя совместно все задачи по организации поиска.

Сбережение памяти молодым поколением стало одной из актуальных тем на современном этапе развития военно-патриотического воспитания. В современном мире молодежь стала все чаще интересоваться историей Великой Отечественной войны, но не просто для ее изучения, а для сохранения памяти для будущих поколений.

Великая Отечественная война ушла в историю 77 лет назад. Но до сих пор продолжают поиски тех героев, отдавших жизнь за наше спокойствие и мирное небо. У многих отцов, дедов и наших предков нет даже могилы, нет своего места. Именно поисковики уже около 80-ти лет стараются восстановить имена наших героев, чьих-то родных и близких. Ведь, огромное количество обращений поступает ежегодно и ежемесячно в администрации городов, военкоматы и общественные органы России с просьбой помочь найти те малые крупицы истории этой ужасной войны, которые могли бы соединить прошлых и настоящих членов семей. Спустя даже десятки лет многие люди не могут себе позволить забыть своих героев. А ведь в каждой российской семье

есть такой герой, свой предок, своё прошлое. Родственники погибших бойцов, очень часто готовы преодолеть сотни и тысячи километров до братских могил и мест захоронений, в которых покоится их история, их семья, их память. И только после того, как они находят знакомую фамилию и имя на гранитной плите можно смело поставить точку.

1988 год - год официального основания поискового движения в России. Это ошибочное мнение, которое подтверждается данными из доклада от 7 октября 1945 года: «О результатах проверки состояния военных кладбищ». В этом докладе впервые была выдвинута мысль о том, что обязательно необходимо начать вести учет всех захоронений, в том числе и одиночных могил тоже, для восстановления и увековечивания в памяти народа имен павших бойцов. В конце 1940-х годов, государство проводило работы по упорядочению захоронений военнослужащих, но это было сделано некачественно и только для отчетности. Такая работа велась и первыми поисковиками. Первыми поисковиками можно назвать граждан нашей страны, которые проживали на той территории, где велись кровопролитные сражения. Например, это: фронтовики, которые знали, где лежат их друзья и товарищи, родные, которые не смогли принять судьбу своих близких и неравнодушные люди к подвигу наших солдат.

Поисковики на сегодняшний день неустанно работают по всей территории России, ведя поиск павших бойцов Красной Армии, сохраняют память о Великой Отечественной войне.

Поисковое движение - это целый комплекс мероприятий, включающий в себя анализ исторических событий Великой Отечественной войны, работу с архивными материалами и свидетельствами очевидцев, подготовку поисковиков к проведению полевых работ, сами полевые работы, проведение перезахоронений, установление имен поднятых воинов и поиск их родственников.

Поисковое движение России вкладывает большой объем новых данных в уже имеющийся материал для истории как науки. Ребята из поисковых отрядов нередко находят старые заброшенные никому ненужные памятники, по кусочкам собирают истории тех или иных бойцов Красной Армии, занимаются восстановлением для экспозиций военных находок. Самое главное поисковые отряды и объединения служат орудием для восстановления белых пятен в истории Великой Отечественной войны.

На территории России паспортизировано 19 004 воинских захоронения, в которых числятся 3 068 842 бойца и командира, солдата и офицера Красной Армии, партизана и подпольщика, павших в годы Великой Отечественной (без учета воинов-интернационалистов). Еще 11 944 воинских захоронения находятся в 49-ти странах ближнего и дальнего зарубежья. В этих захоронениях учтено 4 460 324 человека. Всего же в 31-й тысяче воинских захоронений числятся упокоенными 7,5 миллионов человек. [1] Уже эта разница в цифрах между увековеченными погибшими защитниками Отечества и потерями Красной Армии снимают все вопросы и дает необходимое

обоснование проведения поисковой деятельности. На самом деле потери Красной Армии были большими, чем их озвучивает официальная статистика.

Опубликованы данные справочной картотеки ЦАМО РФ Управления персонального учета безвозвратных потерь рядового и сержантского состава Красной Армии. Количество персональных карточек безвозвратных потерь на рядовой и сержантский состав составляет 16,2 млн. Кроме них в ЦАМО РФ хранятся 1.2 млн. уникальных карточек на погибший в боях офицерский состав. Эти данные подтверждаются работами известного военного археолога и поисковика И.И. Ивлева, который оценивает потери призванных только на территории бывшей РСФСР не менее чем в 15 042 000 человек, без учета других советских республик бывшего СССР. [2]

В том же 2006 г. стартовал интернет-проект Министерства обороны РФ - Объединенный Банк Данных (ОБД) «Мемориал». На сегодняшний день в ОБД введено 11,8 млн. цифровых копий документов о безвозвратных потерях периода Великой Отечественной войны из 35 980 архивных дел ЦАМО РФ, ЦВМА, РГВА, ГА РФ, региональных архивов Росархива и 31 590 паспортов воинских захоронений существующих мест воинских захоронений в Российской Федерации и за ее пределами.

В Орловской области работает поисковое объединение ОРОО МПО «Огненная дуга». С 2015 год ОРОО МПО «Огненная дуга» отработала на практике систему распределения обязанностей в поисковых отрядах, входящих в объединение. Помимо командного состава с постоянным закреплением обязанностей, каждый отряд имеет бойцов, занимающихся поисковой документацией, выполняющих обязанности оператора и фотографа. В период полевых экспедиций все участники поисковых отрядов несут дежурство по лагерю.

Разработана и используется на практике учебная программа начинающего поисковика, что значительно снижает риски при проведении полевых поисковых работ.

За период деятельности ОРОО МПО «Огненная дуга» отработана методика работы с обращениями граждан по розыску и увековечению памяти погибших защитников Отечества.

Можно выделить три типа обращений граждан по розыску и увековечению памяти погибших и пропавших без вести защитников Отечества в годы Великой Отечественной войны на территории Орловской области:

- обращения граждан в органы власти (как исполнительной, так и законодательной, от органов местного самоуправления до Губернатора области);
- обращения граждан в военные комиссариаты;
- обращения граждан в общественные поисковые организации (сюда же можно отнести и самостоятельный поиск граждан на всевозможных форумах, в интернет-ресурсах, где к поиску подключаются поисковики).

Обращения направляются как в письменном виде, так и в электронном виде. В своих обращениях граждане указывают известные им данные на

погибших и пропавших без вести бойцов и командиров, солдат и офицеров Красной Армии. Чаще всего это фамилия, имя, отчество, год рождения и место призыва разыскиваемых. Реже указывается воинское звание, номер полевой почты или воинской части. Некоторые обращения сопровождаются копиями «похоронок» - извещений о гибели или пропаже без вести разыскиваемых, ксерокопиями писем сослуживцев разыскиваемых, а в последние 3-4 года к обращениям прикладываются копии документов или скриншоты из Обобщенной Базы Данных (ОБД) «Мемориал». Работая с запросами и обращениями граждан по розыску и увековечению памяти погибших и пропавших без вести воинов, были выявлены основные виды ошибок и неточностей, содержащиеся в них, которые приводят к усложнению задач поиска. К самым распространенным следует отнести:

- неверно указанные имена или отчества разыскиваемых (Это происходит, когда отсутствуют подлинные документы на разыскиваемых или эти документы находятся в неудовлетворительном состоянии. Следует особо отметить, что историческая память во многих семьях, на территориях, побывавших в годы Великой Отечественной войны 1941-1945гг. в зоне боевых действий или оккупации, нарушена значительно сильнее, чем в тех районах, где боевых действий не было. То есть, отчества, имена и отчества третьего-четвертого поколения (деды, прадеды) в семьях практически не сохраняются или носят предположительный характер при отсутствии документов);

- неверно указывается год рождения;

- неверно указывается место рождения, жительства, призыва в Красную Армию;

- не учитывается изменение административно-территориального деления областей, на чьей территории погибли или пропали без вести разыскиваемые.

Человек, занимающийся ответами на обращения граждан по розыску и увековечению памяти погибших и пропавших без вести воинов обязан в своей работе в полном объеме использовать:

- архивные материалы и документы ЦАМО РФ из фондов хранения № 33 и № 58, госпитальные книги и книги захоронений Военно-медицинской Академии расположенные в свободном доступе на сайте Министерства Обороны Российской Федерации ОБД «Мемориал»;

- наградные документы, расположенные в свободном доступе на сайте Министерства Обороны Российской Федерации ОБД «Подвиг народа»;

- книги Памяти областей и краев РФ;

- паспорта воинских захоронений;

- справочники административно-территориального деления областей предвоенного, военного и послевоенного периода;

- картографический материал времен Великой Отечественной войны и современный (включая спутниковые снимки);

- справочники боевого состава Красной Армии и справочники периодов вхождения частей и соединений Красной Армии в действующую Армию;

- справочники полевых почт, почтовых ящиков и воинских частей Красной Армии 1941 – 1945 гг.;
- журналы боевых действий фронтов, армий, соединений и частей Красной Армии, расположенные в свободном доступе на сайте Министерства Обороны Российской Федерации ОБД «Память народа»;
- справочники освобождения территорий;
- документы местных архивов;
- поисковые интернет-ресурсы.

По результатам проведенной в ОРОО МПО «Огненная дуга» работы подготовлены к изданию: «Краткое методическое пособие по работе с обращениями граждан по розыску и увековечению памяти погибших защитников Отечества» и «Пособие по подготовке и проведению поисковых работ на местности». [3]

Надо стремиться к тому результату, чтобы работа поисковых объединений, доказавших свою дееспособность, в документации, в точности, предоставленной информации по своей деятельности, по архивным данным, составляющимся каждую «Вахту Памяти», стали доступны для последующих поколений [4]. Сделать это возможно только путем передачи архивов общественных поисковых отрядов и объединений в государственные архивохранилища. Положительные примеры уже имеются. Между тем, в поисковом движении России были печальные факты утери отдельными общественными организациями своих архивов, а вместе с ними и результатов многолетних работ межрегиональных поисковых экспедиций.

В настоящее время очень важно развивать, совершенствовать и тиражировать практики непрерывного наставничества в поисковом движении страны. Высокая нравственная ответственность перед павшими и живыми, способствует привлечению в ряды движения людей с большим жизненным опытом и молодежь, которая не только принимает ценности старшего поколения, но и перенимает навыки ведения поисково-исследовательской работы в процессе этой деятельности. Люди разных возрастов, профессий, национальностей, выполняя единую приоритетную социальную задачу по сохранению исторической памяти, осуществляют, таким образом, живую связь поколений.

Список использованных источников:

1. Гриф секретности снят. Потери Вооруженных Сил СССР в войнах, боевых действиях, военных конфликтах: Статистическое исследование / Под общ. ред. Г.Ф. Кривошеева. - М.: Воениздат, 2013. - С.130 - 131, Великая отечественная без грифа секретности. Книга потерь. / Под общ. ред. Г.Ф. Кривошеева. - М. «Вече», 2010. - С.378.

2. «Память хранима тобой. Методика обработки и анализа документальных материалов о судьбах военнослужащих в целях подготовки региональной Книги Памяти». Тюмень: Тюменский издательский дом, 2008. - 75 с.

3. Андреев Н.А. Краткое методическое пособие по работе с обращениями граждан по розыску и увековечению памяти погибших защитников Отечества и Пособие по подготовке и проведению поисковых работ на местности. 3-е издание, адаптированное для Орловской области, расширенное и дополненное, с учетом изменений в местном законодательстве.

4. Елисеев А.Л., Рукина Е.В. Специфика деятельности молодежных организаций по гражданскому и патриотическому воспитанию молодежи в Российской Федерации // Социальная активность молодежи как необходимое условие развития общества: матер. междунар. науч.-практ. конф. Санкт-Петербург, 21 – 23 ноября 2019 г. / под ред. Г. В. Ковалевой. – СПб.: ФГБОУВО «СПбГУПТД», 2019. – 573 с. С. 114 – 119.

Елистратова А.Н.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СТРАТЕГИЯ НЕПРЕРЫВНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ СТУДЕНТОВ

В наше время очень важно развивать свою личность, чтобы добиться определенных жизненных высот. Но для этого каждому человеку нужно общаться с людьми, развивать свой внутренний мир, дополнительно брать уроки и т.п. В первую очередь человеку нужен наставник, который поделится своим опытом и укажет верный путь. Люди привыкли обращаться за помощью к своим учителям и преподавателям, базируясь на том, что те всё знают. Да, подскажут ответ, но стоит учитывать, что никто не всемогущ, ведь даже человеку с опытом есть куда стремиться.

Итак, что же такое наставничество? Наставничество – это шаг вперед к развитию профессиональных компетентностей не только молодого специалиста, но и педагога – наставника [1].

В наставничестве выделяют определенные модели. Одни получают широкое распространение, другие практикуются реже или ради эксперимента:

- Традиционная модель.
- Ситуационное наставничество.
- Партнерское наставничество.

- Групповое наставничество.
- Скоростное наставничество.
- Флэш-наставничество.
- Саморегулируемое наставничество.
- Реверсивное наставничество.
- Командное наставничество [2].

Пожалуй, самая распространенная модель – это традиционная и она развивается в таких учреждениях, как: детский сад, школа, колледж, университет. С малых лет человек познает наставничество и в это время на педагога ложится обязанность за воспитание личности.

Мы все привыкли к тому, что ходим на занятия, записываем материал, вникаем в суть предмета и думаем как хорошо закрыть сессию. Но мало задумываемся над тем, какие выводы для себя делает преподаватель, сколько он времени потратил на изучение своего предмета, какая его жизнь в стенах университета, интересно ли ему узнать позиции студентов. На самом деле, все оказывается куда сложнее, чем кажется на первый взгляд. Если разобраться какой путь проходит педагог, то его можно считать довольно сильным человеком.

Пожалуй, в первую очередь педагогу для развития, погружения в свои обязанности необходима соответствующая обстановка. Есть не мало историй, когда человек после того, как получил диплом, приходит в учебное заведение обучать, то его новые коллеги не радушно встречают. Молодой преподаватель чувствует себя брошенным и из-за этого часто пропадает стремление работать. Зачастую тревожность превращается в личностную черту характера и страх, как и сомнения о правильном выборе профессии, становится привычным состоянием. И тогда такой учитель не способен творить и показывать инновации. Как показывает практика, профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно, и чтобы не произошло плачевных последствий, новым людям следует помогать. Так, молодой преподаватель тоже для себя сделает вывод о том, как нужно обращаться с новенькими и это знание так же пойдет ему в копилку жизненного опыта.

Как известно, чтобы донести информацию для студента, преподаватель должен соответствовать современным требованиям, владеть нормативно-правовой базой, ориентироваться в педагогических технологиях. Еще не мало важный аспект – это подача материала. Чтение лекций нудным голосом никому не интересны и заставляют студента лишь засыпать, поэтому от преподавателя требуется правильно преподнести материал. С точки зрения студента, могу сказать, что лучше усваивается материал тот, что рассказывается с харизмой, жестикуляцией, дополняет свое повествование простыми и понятными примерами. Чтобы красиво, четко, живо говорить педагог много тренируется, спрашивает советы у старших коллег и смотрит видео-уроки и тем самым повышается навык ораторского искусства.

Помимо набирания педагогического опыта через книги, преподаватель так же проходит дополнительные курсы и участвует в конкурсах. На курсах

как раз показываются инновации в педагогике и различные «лайфхаки», что помогут более свежие современные материалы представить своей аудитории и справиться с какими-либо особенностями. Например, в детские сады в последнее время очень часто приводят детей с отклонениями в развитии и воспитателям приходится находить к ним подход через обучения по видеороликам, специальным книгам и общение с профессионалами.

Преподаватель, конечно, много работает над материалом, чтобы его преподнести студентам, но стоит отметить еще один не мало важный фактор в профессиональном росте – обмен информацией со своими обучающимися. Как известно, люди разные и у каждого из них есть своя история и жизненный опыт. Одни часто путешествуют, другие развивают себя творческими направлениями, а кто-то любит часами сидеть в библиотеке и черпать дополнительную информацию в книгах. Так, на предмете по компьютерной графике преподаватель, помогая или проверяя студента на знания компьютерной программы, может увидеть интересную цветовую гамму, которую создал студент, применив несколько разных фильтров. Педагог начинает интересоваться как так получилось, и студент с огнем в глазах рассказывает о своих действиях и мыслях. У другого получился темный фон и яркие острые фигуры, определяя это тем, что любит все эффектное, непостоянное и экстремальное. Общение, поведение, мысли, действия – очень многое могут сказать о психотипе. Не стоит так же забывать и про почерк. У каждого стиль письма так же различается. Почерк — результат очень тонкого движения, требующего развитых моторных навыков, поэтому через него возможно наблюдать отражение неосознанных психических процессов [3]. Поэтому, через письмо человека можно узнать его характер мышления, деловые и социальные качества, природные склонности, а также внутренний мир.

Да, наши студенты – интересные натуры, но не стоит забывать про иностранцев. С ними можно изучает не только их характер, но и познать чужую культуру. Как например, на истории. В последнее время часто можно заметить, что гости нашей страны плохо владеют русским языком, поэтому преподаватель обращает на это внимание и пытается разными способами донести информацию: жесты, рисунки, простые слова в предложении – и это естественно дает свои плоды.

Так, преподаватель развивает в себе внутреннего психолога, одновременно познавая разные культуры и интересы других людей. Тем самым появляется стимулирование интереса к профессии, чувство разнообразить свои лекции, участвовать в каких-либо конкурсах и т.п. Все это можно считать самодостаточными целями, потому что заинтересованный педагог, вдохновленный творческим подходом к профессии, способен творить чудеса.

Таким образом, наставника можно считать поистине разносторонней личностью, ведь он столько разных сфер деятельности захватывает, чтобы преподнести интересный материал аудитории и одновременно с этим

обогащает свой внутренний мир. В последствии, приходит вдохновение и это приводит к каким-то значимым открытиям. А студентам становится интереснее посещать занятия и понимать, что их преподаватель оказывается очень ценный человек в их жизни и в будущем он останется в памяти у них навсегда.

Список использованных источников:

1. Образовательная социальная сеть nsportal.ru [Электронный ресурс]/Официальный сайт. – Режим доступа: <https://nsportal.ru/shkola/raznoe/library/2021/10/23/nastavnichestvo-kak-strategiya-nepreryvnogo-razvitiya> (дата обращения: 11.10.2022).
2. 4BRAIN. Наставничество: пережиток прошлого или перспектива на будущее? [Электронный ресурс]/Официальный сайт. – Режим доступа: <https://4brain.ru/blog/nastavnichestvo-perezhitok-proshlogo-ili-perspektiva-na-budushee/> (дата обращения: 11.10.2022).
3. b17.ru. О чем говорит почерк? [Электронный ресурс]/Официальный сайт. – Режим доступа: <https://www.b17.ru/article/389663/> (дата обращения: 12.10.2022).

Елфимова А. А.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕХАНИЗМ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ИНДИВИДА

Молодые работники неопытны и зачастую не готовы сразу же приступить к работе. После окончания вуза они обладают знаниями и умениями, но нуждаются в адаптации к новым рабочим условиям, в профессиональной социализации. Им предстоит научиться работать в коллективе, взаимодействовать с руководством, эффективно выполнять свои должностные обязанности. При этом именно молодые специалисты проявляют больше инициативы и творчества. Наряду с этим более опытные работники легче справляются с профессиональными задачами, более эффективно выполняют свою работу, имеют более широкие и устойчивые деловые связи, но зачастую консервативны, вследствие чего не всегда готовы следовать инновациям, применять новые способы работы и использовать открывающиеся перспективы.

Ключевым ресурсом развития организаций являются молодые кадры. Инвестиция в их развитие – это инвестиция в развитие организации в целом. Способствовать повышению эффективности личного и профессионального

развития молодых специалистов в рамках конкретной организацией может технология наставничества. Наставничество – способ передачи знаний, умений, навыков молодому человеку от более опытного и знающего, предоставление молодым людям помощи и совета, оказание необходимой поддержки в профессиональной социализации и становлении.

Понятие наставничества схоже с понятиями «менторство» и «коучинг». Понятия «менторство» и «наставничество» синонимичны. Коучинг – метод обучения, в процессе которого человек – «коуч», помогает обучающемуся достичь некой цели, жизненной или профессиональной. Отличие менторства и коучинга в том, что коучинг направлен на достижение чётко определённых целей вместо общего развития.

Потребность в наставничестве сегодня встает особенно остро, так как именно наставничество позволяет как можно быстрее подготовить новые кадры, оптимизировать их профессиональный опыт, а также обновить знания и навыки более опытных и зрелых сотрудников.

Технология наставничества в нашей стране отличается от других стран. В российской системе образования модель наставничества в среде школьников пока мало распространена. Зато студенты регулярно проходят практики и стажировки до выхода на работу. По данным статьи «Наставничество, как стратегия непрерывного развития»: «Особенность практики наставничества в организациях-лидерах отраслей России состоит в том, что она охватывает всех руководителей на всех ступенях управленческой иерархии» [1].

Система наставничества сможет приносить практическую пользу, если не станет формальной процедурой, и будет способна с должной гибкостью учитывать субъективные особенности и потребности в развитии молодого специалиста и возможности наставника [2].

Рассмотрим, какой опыт получает наставник и работник с маленьким профессиональным опытом в процессе их взаимодействия. По мнению Сизоненко Р.В., «...сам наставник также приобретает компетенции, позволяющие изменить его статусные позиции. Таким образом, в результате реализации наставничества возможно не только приращение, но и качественное изменение кадрового потенциала предприятия обеспечить социальное воспроизводство кадрового потенциала промышленного предприятия» [3]. Помимо этого, наставник получает опыт во взаимоотношениях «младшего» и «старшего» работника компании, развивается умение слушать и слышать, развиваются такие личностные качества, как открытость, надежность и ответственность. Наставничество является обучением на рабочем месте, так неопытный работник может раскрыть свой потенциал, получить передаваемые знания, накопленные в организации, усвоить нормы поведения, принятые в компании.

Наставничество используется в обучении разных категорий сотрудников (включая будущих сотрудников) и с различными целями: со старшекурсниками – для целей профориентации; со студентами-стажерами –

для подготовки к возможной будущей профессиональной специализации; с новыми сотрудниками – для задач адаптации в компании; с руководителями – для задач подготовки к развитию управленческой карьеры.

Наставники помогают молодым сотрудникам преодолеть разрыв между теорией и практикой, помогают планировать свою карьеру, становятся более самостоятельными и ответственными, развивать нужные для этого навыки, помогают понять и внести необходимые изменения в индивидуальный стиль работы и поведения.

Работа наставника с наставляемым позволяет проработать дефициты, к примеру, дефицит мотивации к деятельности и в работе наставника и наставляемого.

Молодой специалист, как правило, начинает свою трудовую деятельность с низших должностей, что изначально подразумевает его подчиненность. Человек может устраиваться на работу сразу после учебного заведения. Практика показывает, что молодой сотрудник осваивается на рабочем месте, пройдя череду проб и ошибок, что ведет к объективным временным издержкам. Наставничество позволяет избежать этого и играет большую роль в развитии молодого специалиста. Он перенимает опыт своего наставника, осваивается в коллективе.

Наставничество помогает молодому специалисту в краткие сроки достичь уровня развития, приблизительно равного уровню его наставника, помогает продвинуться по карьерной лестнице. Отношения наставника и наставляемого, их взаимопомощь, дает возможность обеим сторонам продемонстрировать свои профессиональные навыки, улучшить их, развить значимые компетенции, а также проявить новые профессиональные умения.

Изучение наставничества как механизма профессионального и личностного развития индивида позволяет сделать вывод о необходимости организации целенаправленной работы по выявлению, обучению, использованию, дальнейшему развитию и сохранению талантливых молодых кадров в тех или иных отраслях. Наставничество развивает и самого наставника и того, кого наставляют, именно поэтому технологию наставничества можно назвать своеобразным механизмом профессионального и личностного роста индивида.

Список использованных источников:

1 Мазурова, Е.Г. Наставничество, как стратегия непрерывного развития [Электронный ресурс] / Портал для учащихся. – Режим доступа: <https://topuch.com/nastavnichestvo-kak-strategiya-nepreerivnogo-razvitiya/index.html> (дата обращения: 06.10.2022).

2 Мухаметзянова Ф.Ш., Исланова Н.Н. Наставничество как механизм поддержки профессионального развития педагогов [Электронный ресурс] / Мир науки. – Режим доступа: <https://mir-nauki.com/PDF/12PDMN520.pdf> (дата обращения: 06.10.2022).

3 Сизоненко, Р.В. Наставничество как механизм социального воспроизводства кадрового потенциала промышленного предприятия [Электронный ресурс] / Научная библиотека Elibrary. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=39379376> (дата обращения: 07.10.2022).

Ефимова Н.Ф.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК УСТОЙЧИВОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОЖНЯЮЩЕЙСЯ СРЕДЕ

В статье рассматриваются основные трудности развития современного этапа института наставничества в Российской Федерации, определяются мотивационные аспекты для решения поставленных вопросов процесса наставничества в организации в усложняющейся среде.

В сегодняшней реальности трудно переоценить актуальность вопросов развития наставничества в Российской Федерации, и в целом в мировом пространстве. Считается, что история возникновения процессов взаимоотношений между мастером и учеником уходит далеко в прошлое и этому есть огромное количество подтверждений как в старинных рукописях, так и в современных социологических исследованиях.

Уточним, что с конца 60-х годов двадцатого века институт наставничества пережил восхождение в своем развитии, это была эпоха признания человеческого капитала, интеллектуальных активов и активного процесса передачи знаний, навыков, профессионального мастерства. С конца XX- начало XXI процесс наставничества рассматривается как метод и способ адаптации, профессионального становления специалиста в коллективе через выстроенную внутрифирменную и внутри корпоративную систему обучения.

В современной мировой профессиональной практике появляются термины-

« тьютор», « ментор», « коуч», хотя в российской практике традиционно рассматривается термин « наставничество». Основу всех этих понятий составляет взаимодействие двух и более сотрудников в целях передачи специальных знаний, навыков, элементов мастерства и профессиональной производственной культуры в рамках одного или нескольких предприятий.

Как, правило для производственного предприятия, это взаимодействие происходит в одной организации, для образовательного учреждения возможно взаимодействие участников из союза нескольких образовательных и производственных организаций.

Положительные качества наставничества как процесса повышающего общую эффективность рабочего процесса предприятия всем очевидны, более того, процесс наставничества происходит непосредственно во время трудовой деятельности, не требуя отрыва от производства на протяжении всего периода взаимодействия участников, а значит и использование ресурсов организации на мероприятия адаптации минимальны. В это время происходит сглаживание несоответствия теоретической и практической подготовки молодого специалиста за счет трудовых и эмоциональных способностей наставника, временного и производственного ресурса организации. Наставник развивает Softskills и систематизирует полученные знания для молодого специалиста. Это нематериальный актив, и лучшее что может иметь в результате наставник своей работы, это причастность к становлению «новой звездочки» организации, материальные стимулы у наставника отсутствуют. Для эффективного использования времени и других ресурсов организации для наставника приобретает исключительную важность формат «дистанционное наставничество», предполагая что все участники процесса имеют соответствующие навыки и подготовлены в рамках профессиональных цифровых технологий. Такие формы как «обратное наставничество» и формы «равный -равному», «ученик-мастер» сегодня так же имеют место и развиваются на виртуальных пространствах успешных организаций.

Цифровые технологии объединяют усилия профессиональных наставников для многих специалистов, делают большим охват подразделений предприятия и организации для осуществления доступности передачи знаний и мастерства наставников. Преимущество данного вида наставничества и эффект от применения цифровых технологий в наставничестве можно увидеть в различных отраслях народного хозяйства. Особенно это демонстрируют высокотехнологичные отрасли.

Более того, при применении цифровых технологий в наставничестве успешно применяется так называемое скоростное наставничество, которое предполагает одноразовое или не многократное взаимодействие при получении специальной помощи и профессиональной консультации от «уникального мастера». Уникальный мастер это профессионал своего дела и как правило не имеет свободного времени, он может находиться вне организации в рамках служебных обязанностей и не иметь возможности дать советы, поддержку, оказать доверие или дать профессиональные рекомендации кому то из молодых специалистов. И здесь незаменимо флеш-наставничество.

Существенными препятствиями в процессе наставничества являются отсутствие мотивационных аспектов в сочетании с катастрофическим отсутствием времени и энергии у наставников в настоящее время.

Низкая адаптивность мотивационных мероприятий к пулу наставников в организации в части морального и материального вознаграждения наставников и отсутствие нормативного регламента по правам и

обязанностям наставника демонстрируют проблемы для эффективного развития института наставничества во многих организациях. К преодолению данных барьеров организации и производственные корпорации обращаются за получением специальных рекомендаций к профессиональным консалтинговым исследованиям, проводят обучение руководителей персонала, однако сами наставники крайне редко обучаются в тех же консалтинговых компаниях. Обучение сформированного пула наставников организации может иметь место либо в самой организации, либо в рамках выездных курсов повышения квалификации. Далее хочется отметить, что кроме сформированного пула наставников в организации, все наставники должны быть знакомы с утвержденной в организации стратегической программой наставничества, которая включала бы элементы как обучения так и развития личностных компетенций наставника. Неоспоримым действием со стороны менеджмента предприятия является контроль и оценка эффективности мероприятий по наставничеству, возможность прямых встреч менеджмента и наставников, обсуждение поставленных задач, мониторинг и обратная связь.

Таким образом, современная система наставничества имеет тенденции в своем развитии через внедрение цифровых технологий. Передача опыта, знаний и специальных навыков молодым специалистам, повышение уровня профессионального мастерства и адаптации к новым вызовам будет более эффективным при успешно разработанной программе наставничества в организации с учетом мотивационных аспектов для наставников. Данные мероприятия необходимы для устойчивого развития организации в усложняющейся среде.

Список использованных источников:

1. Методические рекомендации по реализации целевой модели наставничества на базе профессиональных образовательных организаций Кировской области [Текст] / Авт.-сост. О.В. Казаринова, Т.В. Стебакова, Н.А. Лучинина, КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области». - Киров, 2021. - 67 с
2. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях
Источник: <https://spbappo.ru/>
3. Эффективные системы наставничества, используемые во многих странах, пока не характерны для России
Источник: <https://versia.ru/yeffektivnye-sistemy-nastavnichestva-ispolzuyemye-vo-mnogix-stranax-poka-ne-harakterny-dlya-rossii>

Зюнина У.Д.

Санкт-Петербургский государственный институт промышленных технологий и дизайна

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕТОД РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА И ОРГАНИЗАЦИИ

Наставничество является главным элементом успеха в управлении персоналом. Наставничество чаще всего используется, когда у организации сократилось количество профессиональных работников и приходится обучать новичков самостоятельно. Таким образом, можно сказать, что наставничество помогает организации быстрее обучить новых сотрудников к новой работе.

Наставничество является одним из главных масштабных инструментов развития персонала во многих странах. Наставничество – это индивидуальная или коллективная работа над отдельными начинающими работниками или группами работников, которая способствует адаптации молодых сотрудников в организации и заключается в передаче опыта работы от наставника. Наставничество в организации подразделяется на два вида. Первый вид, когда наставник обучает совершенного нового работника, чтобы вывести его на самостоятельную работу. Второй вид, когда уже опытные работники хотят улучшить свои показатели работы. В данный момент. Большой популярностью пользуется второй вид наставничества и основными этапами взаимодействия с наставником в организации являются: обучение, знакомство, контроль.

Начинающему сотруднику при устройстве на новую работу нужно как можно быстрее адаптироваться к условиям. Трудовая адаптация – это процесс постепенного включения работника в новую для него трудовую ситуацию, приспособление к новой социально - профессиональной среде. Адаптационная схема включает в себя систему наставничества, которая помогает не только работникам освоиться на новом месте, но и позволяет опытным коллегам приобрести новый опыт руководства, что может являться мотивирующим фактором для них. В процессе адаптации наставник знакомит новых сотрудников с наиболее опытными работниками, чтобы новые сотрудники могли получить помощь или совет. Согласно, исследованию новые сотрудники, которых обучал наставник почти всегда остаются в этой компании для продолжения работы.

Основным наставником является старший руководитель, который помогает работникам справиться с эмоциями, мотивирует их на карьерный рост, дает профессиональную поддержку, поддерживает корпоративные ценности и развитие навыков. Линейные сотрудники являются наставниками персонально и оказывают помощь новым работникам относительно своей профессии, помогают избежать распространенных ошибок и трудностей и максимально быстро включиться в трудовой процесс. Наставники внедряют в процесс работы новых сотрудников, также они повышают их эффективность за минимальный срок.

Наставник играет главную роль в успешном, или наоборот, негативном эффекте развития персонала. Наставник не только должен показать свои умения и способности, но и правильно донести информацию до обучаемого сотрудника. Соответственно, не каждый обучающийся работник может исполнить роль наставника. Помимо профессиональной деятельности наставник должен обладать огромным спектром личностных качеств, а самое главное, он должен показать свою ответственность, целеустремленность, терпение, показать свою энергию. Роли наставника могут быть разными. Они могут быть в роли консультанта – помогают новому сотруднику определиться со своей целью деятельности, также помогают в решении проблем, если они возникают в процессе работы. В другой ситуации наставник может выступать в роли советника и обладать высокой степенью выдержки и навыком общения. Конечно, наставник должен обладать коммуникабельностью, выражать свое мнение, быть заинтересованным в реализации идей, чтобы совпадали взгляды со своим сотрудником. Наставнику важно видеть отдачу от своего подопечного, чтобы он понимал, что его понимают и слушают. Если наставник заинтересован в своей деятельности, то в глазах молодого рабочего вызывает уважение и доверие к себе. Выделяют две формы наставничества: формальная и неформальная. К неформальным относятся те отношения, которые проявляются не во время работы, а самостоятельно. К формальным отношениям, относятся, когда уже создан план по проявлению поддержки наставника организации к молодым сотрудникам. В данном аспекте наставничество является формальным процессом обучения, передачи знаний, эмоциональной поддержки, помощи в карьере и профессиональном развитии. В классическом понимании наставничества можно выделить следующие принципы наставничества:

- полагаться на профессионализм и наличие опыта: наставник должен обладать высоким уровнем профессионализма, наличие уровня опыта должно быть выше уровня опыта обучаемого сотрудника – это будет способствовать пользе и продуктивности рабочего процесса;

- уметь правильно обучить и передать знания, главной задачей наставника является поиск оптимального взаимодействия с сотрудником, с целью обучить эффективно и просто, чтобы в будущем у сотрудника не возникало вопросов, также обе стороны должны найти общий язык и прислушиваться друг к другу;

- быть лидером, т.к. в процессе обучения наставник должен не только объяснить простым языком, но и увлечь молодого работника, чтобы тот был за мотивирован учебой.

- организованность, потому что любой процесс деятельности введет к тому, чтобы быть организованным в своей работе и брать на себя ответственность за результат своих действий (составить правильный план действий для выполнения двух сторон., наставник понимает, что он несет ответственность за двоих, и только от их работы зависит успех человека);

- эмоциональный интеллект или быть эмоционально устойчивым и рациональным: наставник должен обладать индивидуальным подходом к своим сотрудникам, и стараться помогать им не сдаваться в достижении своего успеха.

Любая компания, в которой есть наставники, понимает, что у нее должен быть опыт в управлении и решение проблем, связанных с деятельностью управления, знают, как лучше найти контакт, чтобы помочь в решении проблем. В особо крупных организациях наставников используют в целях улучшения программы и сохранения персонала. Наставничество способствует:

- обучению сотрудников на рабочем месте;
- индивидуальному подходу к каждому сотруднику;
- упрощенной адаптации новых сотрудников;
- ускорению процесса освоения корпоративной культуры и корпоративных ценностей среди новых сотрудников, развитие удовлетворение собственной работой;
- повышению мотивации
- снижению рабочей эффективности сотрудника и т.д.

Ошибки наставничества:

- снижение мотивации, отсутствие правильного плана;
- отсутствие обратной связи от наставника и сотрудника
- неправильная теория во время обучения
- наставник старается навязать свое мнение
- выгорание наставника
- отсутствие заинтересованности в судьбе своего сотрудника
- нет какого - либо контроля за действиями сотрудника

Во избежание ошибок, организация должна выбирать профессионального наставника, который сможет дать отдачу в сторону сотрудника, будет замотивированным в работе и сможет оказать помощь в любой момент.

Таким образом, организация, использующая наставничество приобретает пользу, когда наставник дает поддержку своим сотрудникам. Наставничество является важным фактором для адаптации сотрудника во время труда, сокращая длительность обучения новых сотрудников. Организация должна понимать, что наставнику нужна система деятельности, которая создается по таким же принципам, что и бизнес-план. Будет наиболее эффективно, если организовать обратную связь на входе и выходе к реализации успешной работы. Метод наставничества сейчас и много лет уже является наиболее эффективным методом обучения и развития персонала, что в России, что и за рубежом. Даже если компания не может себе обеспечить наставника, то они могут это сделать самостоятельно, неформальным путем. Даже в таком формате наставничество приносит эффективный результат для всех сторон этого процесса.

Список использованных источников:

1. Наставничество как один из методов обучения и развития персонала [Электронный ресурс] / Киберленика. - Режим доступа - <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-odin-iz-metodov-obucheniya-i-razvitiya-personala/viewer> (дата обращения: 14.09.2022)
2. Принципы хорошего наставничества [Электронный ресурс] / Киберленика. - Режим доступа - <https://cyberleninka.ru/article/n/printsipy-horoshego-nastavnichestva/viewer> (дата обращения: 14.09.2022)
3. Наставничество как фактор эффективности организации [Электронный ресурс] / Киберленика. -Режим доступа – <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-faktor-effektivnosti-organizatsii/viewer> (дата обращения 14.10.22)

Иванова Ю.А.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

СУЩНОСТЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ИСТОРИЧЕСКОЙ РЕТРОСПЕКТИВЕ

Явление наставничества, как самого феномена передачи знаний и умений, появилось намного раньше, чем государственность. Ещё в первобытных общинах, с появлением ритуалов и традиций, связанных с зарождением религиозных верований, возникла необходимость в тех, кто мог бы сохранять, аккумулировать и распространять информацию и помогать в освоении навыков молодому поколению. Этот механизм был направлен на сохранение жизненного уклада, существующего в те времена.

Сам же термин «наставничество» берёт своё начало в мифологии Древней Греции. Происходит это понятие от имени учителя и покровителя Ментора, который являлся учителем Телемаха, сына Одиссея. В наши дни имя мудреца используется как слово нарицательное, характеризующее человека с большим опытом в какой-то предметной области.

В духовной сфере наставниками принято считать служителей веры. Они выступают наставителями прихожан, помогая найти им истинный путь. Считается, что они обладают опытом предков и их заветами, великим знанием. Во все времена людей, которые относятся к религии, наделяли особым статусом и полномочиями. По мнению магистра Российского государственного социального университета Бондалетова Е.В. «впервые всерьёз идея наставничества была реализована в Христианстве. Христос наставлял Апостолов и других верующих относительно того, как следует вести земную жизнь, чтобы попасть в Царство Божие» [1].

В Средневековье среди ремесленников появляется система ученичества, характеризующаяся тем, что юные подмастерья работали с мастером, познавая его искусство и труд. Рассуждая об этом, можно сделать вывод, что идея наставничества сохраняется, меняется название, но как и раньше молодое поколение приходит к опытному, в основном зрелому или пожилому человеку, дабы перенять его бесценный опыт и умения.

С течением времени сущность наставничества изменяется в связи с социокультурными переменами. В XVII веке великий чешский просветитель, учитель-гуманист и общественный деятель Я.А. Коменский пишет свои известные педагогические работы «Чешская дидактика» и «Пампедии», в которых формулирует положения, на основе которых и появилось обучение в том виде, который нам знаком. В последствии Я.А. Коменский получает почётное звание «отца педагогики» за эти произведения. В них говорится о том, что ребёнок должен начинать своё обучение как можно раньше, ведь философ уверен, человеческий разум способен охватить всё, таким образом, до шести лет обучением занимается мать, до двенадцати лет производится усвоение знаний в школе родного языка, способные учащиеся продолжают познавать окружающий мир в гимназиях, затем академия, в заключение Я.А. Коменский называет жизнь одним из элементов образовательных организаций [2].

Данные тезисы являются рывком в развитии образования и передачи знаний, с тех пор преподаватели и учителя являются наставниками молодого поколения, помогая им приобрести требуемый багаж знаний, а также сформировать и развить необходимые навыки.

В XIX веке основоположник научной педагогики России К.Д. Ушинский пишет книги для первоначального классного чтения, такие как «Детский мир» и «Родное слово», «Человек как предмет воспитания. Опыт педагогической антропологии». В этих трудах Константин Дмитриевич пишет о народности воспитания, где акцентируется внимание на праве человека на образование, об основе воспитания, о связи родного языка в воспитании, о теории и практике и о многих других идеях.

Во многом на формирование школы, в привычном её понимании, огромное влияние оказал именно К.Д. Ушинский. Он разработал десять принципов в области дидактики для успешного обучения: своевременность, постепенность, органичность, постоянство, твёрдость усвоения, ясность, смодельность учащихся, отсутствие чрезмерной напряжённости и чрезмерной лёгкости, нравственность и полезность [3].

Во второй половине XIX впервые в мировой практике была представлена система наставничества производственного обучения: во главе с Д.К. Советкиным группа инженеров-механиков демонстрировали данную модель передачи знаний на международных выставках в Вене, Филадельфии и Париже [1].

Эта система получила признание среди современников, которые утверждали, что у русских обучение ручному труду превратилось в науку.

Рассвет наставничества наступил в период советской власти, когда на каждом предприятии, организации, государственной службе, вузах и учреждениях были люди, которые помогали новоприбывшим освоиться, где-то улучшить свои навыки путём постоянного контакта с профессионалами. Это направление стало массовым движением, были разработаны положения о наставничестве, проводилась учёба методам работы менторов, происходил обмен опытом. А в 1975 году появился почётный знак «Наставник молодёжи», в 1981 году «Заслуженный наставник молодёжи РСФСР». Не только повышая квалификацию сотрудников, но и помогая им социализироваться в коллективе появилось мнение, что именно наставничество стало залогом успешной карьеры.

Современное значение слова «наставничество» появилось в 60-х годах XX века, подразумевая действенную форму и профессиональной подготовки, и нравственного воспитания нового поколения.

С распадом Советского Союза в 90-х годах, происходит изменение приоритетов. Переход к рыночным отношениям и отсутствие финансирования повлекли за собой исчезновение наставничества. Следствием этого стало сокращение рабочих и специалистов, что негативно повлияло на существующую ситуацию.

В условиях современного мира наставничество переживает новый подъём. Подобный метод активно используется в трудовых коллективах, на государственной службе и предприятиях.

В заключении необходимо сказать, что наставничество зародилось столетия назад и сегодня обретает новую актуальность в современном социуме. Наставничество как технология претерпевало множество изменений, следуя тенденциям времени, однако суть его сохранялась, что указывает на эффективность подобного механизма. Человек, наделённый знаниями, умениями и навыками передавал свой накопленный опыт последующим поколениям, ещё не овладевшим таким опытом. И если на заре наставничества старцы и мудрецы повествовали о ритуалах и верованиях, то потом это превратилось в прикладные умения, которые мастер передавал своему подмастерью, помогая ему достичь высот в какой-то определённой области. Позднее развитие системы обучения, создание школ и иных учебных заведений, где появлялись преподаватели, становится заключительным этапом, который существует и на данный момент – наставничество в трудовом коллективе, где профессионалы помогают адаптироваться коллегам. Можно предположить, что будет ещё много исторических витков, несущих изменения, но институт наставничества будет адаптироваться снова и снова, ведь он помогает человечеству развиваться, трансформироваться, а не пребывать в стагнации.

Список использованных источников:

1 Бондалетов, В.В. Становление и развитие наставничества как формы корпоративного обучения персонала в России и за рубежом / В.В. Бондалетов, Е.В. Бондалетов // Материалы Афанасьевских чтений. – 2019. – № 3 (28). – С. 23-39.

2 Звягин, А.Н. Коррекция традиционных воззрений на освоение наследия Я.А. Коменского по проблеме педагогических принципов / А.Н. Звягин // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2013. – № 2 (11). – 59-66.

3 Селюков, А.Г. Возможность разработки педагогических технологий интегрированного обучения с учётом педагогического наследия К.Д. Ушинского / А.Г. Селюков // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. – 2007. – № 22 (53).

Ильина М.А.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ НАЙМА НОВЫХ СОТРУДНИКОВ

Работа современного специалиста по персоналу включает множество задач. Для крупных компаний полномочия распределяются между сотрудниками отдела, обладающими различными компетенциями, в то время как в небольших фирмах специалист, отвечающий за работу с кадрами должен быть универсален, работая с документацией, людьми, программными продуктами и нормативными документами. Кроме того, важную роль специалисты по персоналу играют в формировании корпоративной культуры и системы мотивации компании.

В самом общем виде процесс работы отдела персонала с сотрудниками можно разделить на два основных этапа, первый из которых связан с взаимодействием с новыми сотрудниками, а второй предполагает регулярную работу с действующими специалистами компании. При этом, связь между этими двумя важными этапами работы отдела персонала формируется через систему наставничества. Задача в этом плане состоит в более быстрой адаптации в введении в должность нового сотрудника, а также повышении квалификации молодых специалистов через передачу профессиональных знаний и навыков от специалистов с большим опытом работы в компании. [1]

На рисунке 1 представлена схема организации работы отдела персонала при подборе и отборе, а также трудоустройстве новых сотрудников – это первый этап в технологии управления персоналом.



Рисунок 1 – Схема процесса организации работы отдела по управлению персоналом при подборе, отборе и найме новых сотрудников

Для начала работы по подбору сотрудников, руководителем структурного подразделения, испытывающим потребность в квалифицированном персонале, передается заявка на подбор персонала.

Для подбора персонала используются информационные ресурсы (рабочие сайты), размещение объявлений и поиск резюме в СМИ (газеты, специализированные интернет-сайты и др.).

Отобранные из общего числа в ходе предварительной оценки резюме претендентов, направляются ведущим специалистом по подбору персонала руководителю (заказчику подбора) посредством электронной почты для согласования к дальнейшей проработке.

После получения обратной связи от руководителя ведущим специалистом по подбору производится первичное собеседование с кандидатом по телефону, с целью определения заинтересованности в вакансии, первичной оценки соответствия заявке (уточнение заявленной информации в резюме, опыта работы). Определяется возможность и желание к прохождению собеседования с руководителем.

Собеседование с иногородними кандидатами организуется посредством телефонных переговоров, Скайп-переговоров, переговоров с привлечением мессенджеров. По итогам проведения дистанционного собеседования кандидат может быть приглашен на очное собеседование. Собеседование с местными кандидатами проводится непосредственно на территории работодателя.

В ходе собеседования потенциальный кандидат предоставляет документы (или их копии), удостоверяющие личность, подтверждающие уровень образования, квалификации, стаж работы.

В ходе собеседования руководитель знакомит работника с особенностями трудовой деятельности, условиями труда, режимом работы, условиями оплаты труда. Целью собеседования является определение

степени соответствия кандидата искомой должности, а также выявления его мотивации к трудоустройству на вакансию.

После завершения финальных собеседований, руководитель подразделения, (директор для руководящих позиций) утверждают финального кандидата, которому делается предложение о работе, а ведущий специалист по кадровому делопроизводству приступает к процедуре трудоустройства. Основные этапы процесса трудоустройства представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Основные этапы процесса трудоустройства

<i>Наименование этапа</i>	<i>Описание действий</i>
Заполнение анкеты	Кандидат заполняет анкету для дальнейшего оформления личной карточки
Прохождение медицинской комиссии	Кандидат проходит медицинскую комиссию для определения отсутствия противопоказаний к работе по профессии (должности) в соответствии с Приказом Министерства Здравоохранения РФ № 29Н от 28.01.2021 г. [2]
Организация рабочего места	За три рабочих дня до планируемого выхода на работу сотрудника, сотрудник ОТ направляет информационное письмо на подготовку рабочего места для будущего сотрудника посредством электронной почты в адрес руководителя подразделения
Документальное оформление приема на работу (получение необходимых документов по приему на работу от кандидата)	Документальное оформление приема на работу производится в соответствии с требованиями трудового законодательства РФ, после получения от кандидата заключения о прохождении предварительного медицинского осмотра в медицинском учреждении, установившего профессиональную пригодность работника по состоянию здоровья. Для трудоустройства кандидат предоставляет (по ТК РФ ст.68): - паспорт; - трудовую книжку (за исключением случаев, когда трудовой договор (контракт) заключается - впервые или работник принимается на работу на условиях совместительства); - документы об образовании; - документы о повышении квалификации; - индивидуальный налоговый номер; - пенсионное страховое свидетельство;

	<ul style="list-style-type: none"> - документы воинского учета (при необходимости); - результаты медицинского осмотра; - 2 фотографии (при необходимости) [3].
<p>Документальное оформление приема на работу (оформление Приказа и прочих внутренних документов)</p>	<p>Зачисление нового сотрудника в штат производится Приказом Директора компании (или лицом, на которое данная функция возложена Доверенностью Директора)</p> <p>Одновременно с изданием приказа, оформляется трудовой договор.</p> <p>Запись о трудоустройстве производится в трудовой книжке.</p> <p>Получение трудовой книжки от кандидата регистрируется в «Книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним» [4].</p> <p>При приеме на работу материально ответственных лиц по решению Директора в отделе кадров оформляется Договор о полной материальной ответственности.</p>
<p>Вводный инструктаж</p>	<p>До начала работы специалист по охране труда проводит вводный инструктаж по охране труда и технике безопасности, вводный инструктаж по пожарной безопасности</p>

Специалист Отдела по подбору персонала и кадровому делопроизводству в момент подписания трудового договора ознакомливает нового сотрудника с локальными нормативными актами организации, имеющими отношение к трудовой функции сотрудника, с нормативными документами, в соответствии с перечнем документов, обязательных для ознакомления вновь поступающих сотрудников:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положением о защите персональных данных работников;
- Положением об оплате труда;
- Положением о неразглашении коммерческой тайны;
- Коллективным договором;
- Должностной инструкцией;
- Графиком работы [2].

Непосредственный руководитель нового сотрудника проводит ознакомление с функциями, графиком работы, порядком взаимодействия с другими отделами организации, с документами системы менеджмента качества, относящимися к его деятельности. Ответственность за обеспечение нового сотрудника всеми необходимыми для выполнения должностных обязанностей ресурсами, такими как: специальная одежда, СИЗы, индивидуальный шкафчик в гардеробе, инструменты, подключение к средствам связи и т.д., несет руководитель подразделения. Именно он

выступает в качестве первого наставника для нового сотрудника, способствует его адаптации в компании, так как результаты работы нового сотрудника, его скорейшее вхождение в должность и достижение нужных результатов характеризует работу и компетентность самого руководителя.

Список использованных источников:

1. Методическое пособие по вопросам наставничества // ГАУ ВО «Мой бизнес» [Электронный ресурс]. — URL: [https://mspvolga.ru/netcat_files/multifile/541/4/Пособие по вопросам наставничества.pdf](https://mspvolga.ru/netcat_files/multifile/541/4/Пособие_по_вопросам_наставничества.pdf) (Дата обращения: 05.10.2022).

2. Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н (ред. от 01.02.2022) "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры" // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_375353/ (дата обращения: 05.10.2022).

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 14.07.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 25.07.2022) // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 05.10.2022).

4. Приказ Министерства труда от 19.05.2021 № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек»// URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=392823> (дата обращения 05.10.2022).

Казарина М. Е.

МАНГА И АНИМЕ – ДВЕРИ В «САД ИЗЯЩНЫХ СЛОВ» ИЛИ «ПОЖИРАТЕЛИ ДУШ»

Ворвавшись по рельсам глобализации/цифровизации в подростково-молодежную среду, японские комиксы – манга и анимационные фильмы – аниме породили моду на японский язык. Приобщение к словесному богатству другого народа – это несомненный положительный момент той новой реальности, которая нас окружает сегодня. Но помимо таких поджанров аниме/манг как «кодомо», «сёнен», «сёдзё» и др. есть и такие, про которые не принято говорить в обществе. И элементы такого рода продукции (строго для лиц старше 18 лет) все чаще проникают в категории «кодомо» («для детей»), «сёнен» (юношеская аудитория (12-18 лет) и «сёдзё» (девочки и девушки от 12 до 18 лет). Должны ли лица занятые в системе образования обращать внимание на круг увлечений учащихся, в частности чтение или на формирующиеся на наших глазах в рамках перехода к цифровому обществу субкультуры?

Возможно, работники библиотек могли бы выступить наставниками молодежи в осознании плюсов и минусов манги и аниме. Но, для того, чтобы быть маяком в мире информационной культуры, необходимо развиваться самому. Нельзя сдавать позиции и говорить, что «нет времени на чтение»; такие личности, как Че Гевара или Теодор Рузвельт, Наполеон и др., несмотря на то, что большую часть времени проводили в военных походах ставили себе за правило прочитывать в день одну-две серьезные книги. Хорошая книга сама по себе является прекрасным наставником, но, верно ли данное утверждение для японских, корейских и китайских комиксов, наводнивших наше информационное пространство в XXI веке?

В течении марта – июля 2022 года силами небольшого количества сотрудников одного из образовательных учреждений Санкт-Петербурга был проведен опрос об отношении студентов к японским комиксам и аниме. Количество опрошенных: 130 человек в возрасте от 17 до 25 лет.

В ходе опроса выяснилось, что многие молодые люди даже внешне проявляют приверженность к культуре страны восходящего солнца. Это выражается в одежде, украшенной алфавитами и иероглифами, изображениями популярных персонажей. Результаты проведенного опроса позволили составить следующую картину:

- 80 % респондентов смотрят аниме / читают мангу. Репертуар незначительно отличается в среде опрошенных. В основном, это те, что «на слуху», ставшие уже в некотором роде культовыми манги и аниме (Наруто, Атака титанов, Клинок, рассекающий демонов, Гинтама, Город в котором меня нет, Ван Пис и т. п.) Из режиссеров неизменно указывается Хаяо Миядзаки;

- 20 % опрошенных незнакомы с данными жанрами;

- приблизительно 30 % студентов сообщили, что изучают сейчас / увлекались в прошлом / планируют в будущем учить японский язык. Мотивом для знакомства с японским стало увлечение чтением манг / просмотром аниме. Этот факт – влияние продуктов японской массовой культуры на увлечение языком – подтверждается исследованиями как российских, так и зарубежных коллег (см.: 8, с. 204; 2, с. 110).

Кроме желания овладеть языком, в качестве положительных моментов на первый план, выступила красота рисунков, служащая побудительным мотивом для собственного творчества (рисование манг, создание костюмов и т. п.). Из отрицательных сторон абсолютное большинство участников опроса назвало объективизацию женщин и довольно часто встречающиеся сцены жестокости. В целом, любители японской культуры, подчас, с горечью вынуждены констатировать, что современные комиксы и аниме-фильмы наполнены пропагандой отклоняющегося от общепризнанных норм поведения (призывами к суициду, фактически рекламой алкоголизма и курения, объективизацией женщин, стиранием гендерных различий, романтизацией школьной преступности и т. п.).

В связи с вышеуказанными фактами логично задаться вопросом: а будет ли эффективным просмотр комиксов и аниме в оригинале для изучения японского, если учесть, что, примеры широко растиражированного девиантного поведения, могут привести к постепенной деградации личности, снижению самодисциплины? А как известно, без дисциплины, без регулярности (хотя бы 20 минут в день) изучение такого сложного языка как японский невозможно. С другой стороны, есть и достойные аниме/манги. Возможно, необходима организация, наподобие экспертного совета, которая специализировалась бы на вопросах манги и анимационных фильмов.

Из числа опрошенных за создание экспертного совета (на государственном уровне) выступили 52 % респондентов; резко отрицательно против любого вида цензуры настроено 38 % молодых участников опроса; 10 % затруднились с высказыванием категоричного мнения.

Надо отметить, что к положительным сторонам манг/аниме относят и развитие творческого воображения (потребность рисовать свои истории). Но – воображение может быть и пассивным. «Человек как бы уходит в мир фантазии и живет в этом мире, ничего не предпринимая (маниловщина), и тем самым отдаляется от реальной жизни. Пассивное воображение расслабляет волю человека, уводит его в мир грез, пустых мечтаний, притупляет остроту восприятия действительности, делает его легко поддающимся манипулятивным воздействиям со стороны окружающих» [3, с. 102]. Отсюда и феномен «хикikomори (яп. 引きこもり)» – тунеядцев, сидящих на шее у родителей, всю свою жизнь тратящих на просмотр аниме-сериалов и комиксов.

Как было сказано выше, существует множество явно девиантнозаряженных манг и аниме («Эльфийская песнь», «Паранойи», «Тетрадь смерти» (пропаганда суицида), «Токийский гуль», «Пупа», «Я хочу

съесть твою поджелудочную» (каннибализм) и т. п.). Есть и такие аниме и манги, которые прославляют бандитизм, романтизируют беспринципных гопников и отморожков. В частности, героизации школьной преступности посвящено аниме «Токийские мстители». (Обратите внимание: в «Yandex.Wordstat» за один месяц(!) запрос «Токийские мстители» упоминается 799 814 раз).

Токийские мстители / реж. Минору Ашина; авт. манги Кен Вакуи. – Япония: Пуюкай, 2021.

В основе сюжета – противостояние нескольких банд. Основные персонажи сконцентрированы в группировке под названием «Госва» («Токийская свастика»). В японском оригинале на костюмах персонажей изображена свастика. Для западного (и тем более российского зрителя) свастика засвечена. Но, в различных фанатских сообществах (чатах, Ютуб-каналах и т. п.) свастика в «Токийских мстителях» – одна из основных тем для обсуждения. Таким образом, помимо романтизации преступного мира – налицо пропаганда идей Третьего рейха и нацизма. Доходит также до того, что в некоторых аниме/мангах обеляется образ фюрера. Например, в манге «Уроки гениальности», авт. Суэкане Кумико, 2008-2014 гг. образ Адольфа Гитлера сконструирован так, что вызывает сочувствие.

Особо хотелось бы выделить наличие немалого количества фильмов и комиксов, рекламирующих алкоголизм.

Выпиваем дома = Такипоті: аниме / реж. Томоки Кобаяси; автор манги Харуто Хино. – Токио: Production IMS, 2018.

На протяжении всех 12 серий девушки-подружки, живущие в общежитии, пьют пиво и пробуют различные экзотические блюда. В связи с особенностями жанра *моэ* (большие глаза, детскость и миловидность) зритель фактически лицезреет ... пьяных детей. Причем, буквально с первых же минут (см., например, эпизод с девочкой в состоянии опьянения в комнате с пустыми банками на столе (1 серия, 02:47)). Чуть дальше одна из персонажей объясняет причину такого поведения: «У нас были надежды и мечты, но до того, как мы это осознали, наши мечты были разрушены, как и надежды покинули наши души. А теперь мы лишь *стонем* и *бухаем*. Мы не хотим ничего кроме счастья, но никак не можем его отыскать» (07:27 – 07:50). Реклама алкоголизма не прекращается буквально ни на минуту: «Эта бутылочка принесла искру счастья в мою *затухлую* жизнь» (08:51) и т. п.

Бухающая Вакако (Сакэ Вакако) / реж. Ямаока Минору; автор манги Синкю Тиэ. – Токио: A-1 Pictures, 2015.

26-летняя Мурасаки Вакако любит в одиночку наслаждаться едой и алкоголем, особенно когда происходит что-то неприятное на работе. (Примечательно, что на сайте «Anime for you» (https://ani.u.ru/anime/wakako_zake-1478/) рейтинг фильма – 13+)

Однако наибольшее опасение вызывают случаи завуалированной пропаганды жестокости, сексуальных отклонений, алкоголизма, и в целом рекламы непристойного, похабного поведения в медиапродуктах, которые на

первый взгляд не таят никакой опасности и выглядят как «кодомо»(яп. *こども*) (целевая аудитория – дети). На обложках таких манг или в трейлерах к фильмам читатель/зритель зачастую увидит привлекательных, милых персонажей. Школьники с большими глазами, летающие коты и т. п. За светлым привлекательным фасадом (для тех, кто возьмет на себя труд ознакомиться) обнаружатся мрак и безысходность (и в буквальном, и в идейном-смысловом и духовно-нравственном планах).

Созданный в бездне: аниме / реж. Масаюки Кодзима; авт. манги Акихито Цукуси. – Сугинами: Kineta Citrus, 2017.

Маленькая Рико и мальчик-робот Рег, живущие в приюте, спускаются в Бездну, чтобы найти древние артефакты и, когда-нибудь заслужить звание искателей высшего уровня – «белых свистков».

Уже с первых мгновений просмотра в глаза бросается излишняя слащавость в изображении персонажей-детей. Но, то, что перед зрителем типичный «лоликон», открывается во второй серии первого сезона. Примерно на 4 минуте (4:07) Рико начинает обсуждать гениталии мальчика-робота. А в кадре на седьмой минуте (1 сезон; 2 серия, 7:17) мы видим отвратительную сцену, в которой учительница пытается связанную обнаженную маленькую девочку, подвешенную к потолку. (До этого в приюте дети показаны в комнате, которая по сценарию была камерой пыток (1 сезон; 1 серия, 14:56 - ...)).

Когда плачут цикады / реж. Кон Тауки; автор манги Карин Судзураги. – Ток: Studio Deen, 2006.

Хинамизава – деревня, жители которой поражаются страшным вирусом. Заразившийся жестоко убивает окружающих.

Неискушенного потребителя могут ввести в заблуждение пасторальные идиллические пейзажи и приторно-воздушные школьницы. Трудно ожидать после живописных ландшафтов сцены подобные той, в которой одна маленькая девочка жестоко убивает другую тяжелой сковородой (5 сезон, 14 серия, 5:41).

Пожиратель душ: аниме / реж. Такуя Игараси, автор манги Ацуси Окубо. – Токио: Vones, 2008.

В академии Шинигами-самы (бога смерти) студенты учатся битве со злодеями. При этом все они разделены по парам: одна категория – мастера, второй(ая) в паре – оружие мастера (например, мальчик-коса).

Само по себе описание фильма не вызывает отрицательных эмоций, даже наоборот: студенты, борьба со злодеями, слаженная командная работа – всё это типичные привлекательные составляющие успешного сюжета. Но, при ближайшем знакомстве обнаруживается наличие крайне непристойных сцен (18+). (См.: 1 сезон, 1 серия, 9:08 – 9:40, где один из учеников сквозь окно в тыквенном домике проваливается в ванну к ведьме Блэр).

Юки Мидорикава. Не увидишь звезд: новелла //В лес, где мерцают светлячки: сборник. – Москва: Истари Комикс, 2014.

Выполненная в мягких тонах обложка, с традиционно милыми подростком и девочкой в легком платьице с оранжевыми цветами не

предвещает ничего шокирующего. Но это лишь первое впечатление. В сборнике, в новелле «Не увидишь звезд» школьник по имени Сайтани-кун с первых же страниц позиционируется как ... бабник; а свою одноклассницу Исиду, он в свою очередь подозревает, в занятиях эскортом. «Она продаёт свои услуги ради родных», «Многие видели, как она исчезала в ночи с каким-то развратным мужиком». Книга для детей (рейтинг комикса – 12 +) по сути является примитивным любовным романом самого низкого уровня.

Город, в котором меня нет: аниме / реж. Ито Томохико; авт. манги Кэй Самбэ. – Токио: A-1 Pictures, 2016.

Фантастический триллер, в котором 29-летний Сатору, перемещаясь во времени спасает жертв маньяка – своих одноклассников. Большую часть фильма Сатору показан, когда он был ребенком – учеником младших классов.

Одна из похищенных – Кайо Хинодзуки в ответ на просьбу мальчика Сатору подружиться с ним спрашивает: «Подружиться? А ты убьешь ради меня кое-кого?» (2 серия, 10:33). Из уст прелестного ребенка подобные сентенции выглядят не просто неуместно. В последующем (7 серия, 11:56) благообразный мальчуган Сатору (каким он задуман сценаристами) крадет за матерью этой девочки, с намерением задушить её.

Хиро Масима. Fairy Tail = Хвост феи: манга. – Санкт-Петербург: ЭксЭл Медиа, 2018. – Том 1. – 194 с. – Рейтинг манги 12 +.

«Отнимите у народа всё – и он всё может воротить; но отнимите язык, и он никогда более уже не создаст его; новую родину даже может создать народ, но языка – никогда: вымер язык в устах народа – вымер и народ» [6, с. 243]. Перевод многих комиксов зачастую нельзя назвать даже низкокачественным. Подойдет скорее определение вредоносного для родной, для русской речи явления, тлетворно влияющего на сознание подростков.

«Хвост феи» – гильдия магов, в которую надеется вступить юная волшебница. На пути ей встречаются парень Нацу и его друг – летающий кот Хэппи.

Общаются между собой персонажи, используя грубую жаргонную речь. Превалируют такие выражения, как: «агась», «точняк» (с. 27); «обожрался» (с. 34), «инфа», «фуфло» (с. 91), «труселя» (с. 96), «не тырь» (с. 124), «вали» (с. 130) и т. п. Здание гильдии «Хвост феи» находится в таверне. В этом притоне (и на страницах комикса, и в одноименном аниме) можно наблюдать, как, например, полуобнаженная девушка пьет пиво из огромной бочки (с. 92) и другие непристойности. «Хвост феи» является одним из ярчайших примеров пропаганды аморального поведения. Манга свободно продается в крупных книжных магазинах Санкт-Петербурга и стоит на полках библиотек. Рейтинг книги – 12+.

Такое кощунственное обращение со словом характерно для многих продуктов современной японской попкультуры (по крайней мере, в том виде, в котором они попадают в Россию). Например, вышеупомянутое аниме «Пожиратель душ», начинается со следующего пролога: «Короче, типа, это –

тусовка, защищающая мир» (см. *Пожиратель душ: аниме / реж. Такуя Игараси. – Токио: Bones, 2008; кадр 0:55*).

«Фух – шарах»; «шух – хват»; «бух – тиск»; «вш – тутум» «швырь» – такая, без затей «речь» режет глаз на каждой странице сборника очередного мангаки (см. *Юки Мидорикава. В лес, где мерцают светлячки: сборник новелл. – Москва: Истари Комикс, 2014*).

Кохэй Хорикоси. Моя геройская академия. Кн. 1-2: Идзуки Мидория: Начало & Бей со всей дури, чертов ботан! – Санкт-Петербург: Азбука-Аттикус, 2019. – 408 с.

Школьник Идзуку Мидория, 14 лет живет в мире, где 80% населения Земли – люди со сверхспособностями. (Шокирует появление персонажа женского пола («Горная леди»), в эротическом костюме с полностью обнаженными частями тела ниже спины). С первых же страниц на читателя обрушивается шквал жаргонизмов: «отвали», «грабанул дамочку», «чё», «деньжат отгребу», «типа», «чё возбудились», «дебил», «придурок», «расслабился, кароч» и т. п. (Остается надеяться, что эти языковые метаморфозы, наверное, ещё не метастазы, и нам не грозит в скором будущем, то, что предрекал в своё время К. Д. Ушинский). В Китае данное аниме под запретом, поскольку в нем есть персонаж Марута Шига. Марута Шига – один из злодеев манги; «марута» переводится как «бревно», а это – прямая отсылка к печально известному отряду врачей-мучителей (отряд 731). Шига – происходит от фамилии ученого, открывшего возбудителя опасной болезни – «шигеллу». «Бревнами» называли живых людей, на которых ставили бесчеловечные опыты в отряде 731 Квантунской армии во время японо-китайской войны 1937-1945 гг. Японское слово *まるた* – «бревна» было отсылкой к легенде объекта, по которой там был лесопильный завод.

Ещё одно разочарование, поджидающее взыскательного читателя: кажущееся благородство многих персонажей при ближайшем рассмотрении, обернется самым обыкновенным нафталиновым мешанством.

Гинтама: аниме / реж. Тидзуру Мияваки; авт. манги Хидэаки Сорати. – Токио: Sunrise, 2005 – 2018.

События манги происходят в параллельной Японии XIX века. Согласно сюжету, власть в стране формально сосредоточена в руках сёгуна, а фактически – у инопланетян аманто.

Саката Гинтоки собирает команду единомышленников для борьбы с мировым злом. Вдохновляющий зачин разбивается о первую же серию, в которой Гинтоки и его друзья представляются: «Мы сделаем всё, за что нам заплатят» (1 серия, 1 сезон, 3:01). Так с первых же минут от сериала веет алчным духом наживы и наслаждения. (Гинтоки зависит от конфет, злоупотребляет алкоголем и просаживает деньги в игровых автоматах).

Если для сравнения обратиться к отечественным образцам, то можно увидеть, что подлинная героиня возвышается над подобной невразумительной продукцией, также, как свет блистает над тьмой. (См.: «Тимур и его команда» А. Гайдара, 1940; «Васек Трубачев и его товарищи» Вал. Осеевой, 1947,

«Молодая гвардия» Ал. Фадеева, 1946. Из современных – «Гвардия тревоги» Е. Мурашовой, 2008, «Смерть мертвым душам!» А. Жвалевского и Е. Пастернак, 2013).

Серьезным барьером для полноценного восприятия аниме и манг может стать различие менталитетов.

Ветер крепчает: аниме / реж. Хаяо Миядзаки. – Japan: Studio Ghibli, 2013.

Фильм неоднократно номинирован и является обладателем различных премий как «Лучший анимационный фильм года».

Главного героя Дзиро Хорикоси на протяжении фильма довольно часто можно видеть с сигаретой в руке. Это при том, что по законам жанра, несмотря на то, что по фильму Дзиро уже взрослый молодой человек, черты лица его – детские. Курящий ребенок ... (См.: 1:14:08 – 1:14:19). Такие сцены резко охлаждают общее первоначально положительное впечатление. Неоднозначно для восприятия изображение в качестве кумира Дзиро авиаконструктора Капрони. Как известно, Джованни Капрони (1886-1957), с которого списан персонаж, проектировал бомбардировщики для фашистской Италии.

Сад изящных слов: аниме / реж. Макото Синкай; авт. новеллы Макото Синкай. – Токио: CoMix Wave Films, 2013.

Общепризнанный мировой шедевр, поражающий детально прорисованными пейзажами.

Любому более-менее знакомому с укладом повседневной современной жизни японских мегаполисов, известно снисходительное отношение к употреблению алкоголя. Так, в отличие от России – пиво после рабочего дня не является маркером дегенеративных изменений в личности человека и алкоголизма. Зачастую – это лишь элемент корпоративной социальной активности. Главный герой аниме «Сада изящных слов» – Такао размышляет про себя при виде выпивающей молодой женщины в саду: «Пиво с шоколадом? Да уж» (3:20). Такао поражает не сам факт распития молодой учительницей(!) спиртных напитков в одиночестве под дождем, а столь странное сочетание – пиво и шоколад. В одной из сцен, где он опять встречает женщину в парке, снова звучит вопрос: «С самого утра пьете пиво в парке?» (8:48) Из подтекста ясно видно, что удивление школьника, вызывает, то, что пиво – «с утра», но ни в коем случае не сам факт употребления данного, вредящего здоровью напитка.

Читателям, знакомым с образцами классической японской литературы трудно воспринять некие вольности, вполне допустимые в современной литературе. Это касается и области юмора.

Сигэру Мидзуки. «Дан приказ умереть!» / Сигэру Мидзуки. – Брянск: Alt-Graph, 2018. – 368 с.

«Дан приказ умереть!» – военная антимилитаристская манга об обороне японскими военнослужащими одного из островов Тихого океана (Новой Британии – архипелага Новой Гвинеи). Японская сторона постоянно подвергается американским бомбардировкам, но приспешники императора

Хирохито не желают принять очевидного факта (бессмысленности бойни), ставят под удар рядовых солдат.

Обескураживает и оставляет крайне неприятный осадок низкопробный юмор, периодически мелькающий на страницах данного произведения. (Отчасти манга выдержана в комедийном стиле). Повествование начинается со сцен похода солдат в бордель [ピ-店], устроенный тут же на острове (см.: с. 15-21). На странице 111 солдаты расппевают, как указано в примечании традиционные песни Кюсю со скабрёзным содержанием; на 210 – идет обсуждение, какие женщины лучше. Эти сцены в аннотации именованы переводчиком «ироничными зарисовками повседневной армейской жизни». И таких вульгарно-примитивных моментов (как, например, эпизод на стр. 78) достаточно, чтобы стать ложкой дегтя в романе изначально привлекательном, располагающим к чтению.

Разбирая тему популярности аниме и графических романов среди молодежи, нельзя пройти мимо нашедшей в России «Тетради смерти». В традиционной культуре Японии отношение к смерти довольно сильно отличается от других народов, в частности, христианских. Не всегда смерть рассматривается как нечто ужасное. Вспомним харакири – ритуальное самоубийство самураев или добровольцев-смертников (камикадзе).

Тетрадь смерти: манга / авт. Цугуми Оба, иллюстратор Такэси Оба. – Токио: Shueisha, 2004-2006.

Лучший ученик школы Ягами Лайт убивает людей, записывая их имена в особую тетрадь, подброшенную ему богом смерти.

Если взрослый человек воспримет «Тетрадь смерти» не более чем заурядный детектив в картинках, то с подростками ситуация несколько иная.

Человеческой психике свойственно явление подражательности. «Путем подражания у молодого человека формируются социально-нравственные цели личностного поведения, общественно-сложившиеся способы деятельности» [3, с. 229]. Можно ли гарантировать, что сакральная тема смерти, поданная через картинки комикса, не обернется реальными трагедиями? Ведь так заманчиво быть похожим на рисованного красавчика Лайта. «Через образ переформатируется психика. Мы в будущем столкнемся с обществом убийц и садистов. У нас и так сейчас много психопатов, которые мешают нормально жить обществу. ... У нас как раньше формировалась психика ребёнка? Бабушка или дедушка рассказывали сказку и комментировали, что хорошо и что плохо. А тут никто не говорит, что хорошо и что плохо, понимаете?» — озвучил своё мнение доктор психологических наук, сотрудник Санкт-Петербургского института независимой экспертизы и оценки Василий Белов» [5].

Ко всему вышесказанному можно добавить, что комиксы, в принципе, относятся к низкому жанру литературы («книжка с картинками»). Но и аниме – это часть экранной культуры (стабилен риск развития зависимости). «Так, по мнению исполнительного директора реабилитационного центра Нью-Йорка Н. Кардараса, светящийся экран цифрового устройства стимулирует мозг

подобно воздействию наркотика» [4]. Кроме того, многосерийные аниме/многотомные манги с фансервисами, косплеями и т. п. могут стать основой неоязычества. И тут уместно обратиться к истокам – православной культуре. Так, в первом псалме из Псалтири мы читаем такие строки: «Блаженъ мужъ, иже не иде на совѣтъ нечестивыхъ, и на пути грѣшныхъ не ста, и на сѣдалищи губителей не сѣде: ...». «Седети на седалищи губителей» переводится как «увлекаться языческими учениями, идолопоклонничать». Но разве не идолопоклонство, когда японские (и русские) "отаку", забыв о прежних увлечениях, друзьях, обязанностях живут от главы до главы, выкладываясь в соцсетях? Широкое распространение получил такой вид коммуникации как «ролка». Под «ролками» следует понимать ролевые текстовые игры в мессенджерах. Субъекты коммуникации выкладывают посты в чат, от лица того или иного, выбранного ими персонажа из аниме/манги. В ролке могут принимать участие от двух до десятков тысяч человек. Задача родителей, наставников, кураторов манги и аниме предотвратить попадание подростка в такую ролку, которая «ведётся» преступными элементами в качестве «группы смерти». В таких закрытых каналах куратор постепенно подводит участников с неустойчивой психикой к мысли о самоубийстве [7].

Сегодня в России нет официального широкого обсуждения проблем идейно-смыслового состава манг и аниме, их художественно-эстетической ценности. Нет комиссий, которые бы регулировали содержание данных видов зрелищного искусства. Сложности испытывают и ценители. К лучшим и достойным произведениям (с точки зрения талантливости, гуманистической направленности, владения словом, графического мастерства и т. п.) подчас приходится продирается через непроглядную тьму. Есть немало ярких авторов, творчество которых резко выделяется на фоне общей серой массы: Осаму Тэдзука («Преступление и наказание: манга», 1953), Фудзико Фудзиро («Дораэмон: аниме», 1969 - 1996), Кайдзи Кавагути («Дзипангу: манга», 2000 – 2009), Мамору Хосода («Волчьи дети Амэ и Юки: аниме», 2012; «Ученик чудовища: аниме», 2015), Гисабуро Сугии («Жизнь Будори Гуско: аниме», 2012), Сунао Катабути («В этом уголке мира: аниме», 2016) и другие.

В одном из лучших аниме реж. Мамору Хосода "Мираи из будущего", 2018, есть фрагмент, где мальчика затягивает в поезд, сияющий всеми цветами радуги, внутри которого едут ... мертвецы. Этот образ, к сожалению, вполне накладывается на ситуацию с со стремительным проникновением продукции японской массовой культуры в Россию: красочная анимация, завораживающая картинка – а внутри, в большинстве случаев, содержание, оказывающее разлагающее влияние на личность. И хотя диада «аниме / манга» имеет огромный мотивационный потенциал и может послужить для всех желающих средством для приобретения словесного богатства другого народа, (что и подтвердилось в ходе проведенного опроса), тем не менее, бесконтрольное увлечение данными жанрами (по причинам, обозначенным в статье) может привести не к заинтересованности в изучении языка, а к постепенной

деградации личности. Но, как известно, от того, какой будет молодежь зависит будущее культуры, науки, процветания всей страны.

Обнадеживает тот факт, что в ходе дискуссии более половины интервьюируемых поддержали мнение автора, что в России на государственном уровне должна быть создана комиссия по проверке содержания и оценке идейно-эстетической ценности продуктов японской массовой культуры (комиксов и анимационных фильмов).

Список использованных источников

1. Варрки, А. Н. «Аниме-фанатизм» как форма нехимической аддикции / А. Н. Варрки, К. В. Минина // Организация работы с молодежью: современные социальные технологии и перспективы развития: мат-лы Всерос. науч.-практ. конф. – Санкт-Петербург, 24-25 ноября 2011 г. / под ред. Г. В. Ковалевой. – Санкт-Петербург: СПГУТД, 2011. – С. 25-27.
2. Дыбовский, А. С. Шедевры учебной литературы по японскому языку как иностранному (2): комикс «Мальчуган» (по одноимённой повести Нацумэ Сосэки) / А. С. Дыбовский // Известия Восточного института. – 2020. – № 2 (46). – С. 110-117. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/shedevry-uchebnoy-literatury-po-yaponskomu-yazyku-kak-inostrannomu-2-komiks-malchugan-po-odnoimyonnoy-rovosti-natsume-soseki> (дата обращения: 17.06.2022).
3. Смирнов, В. В. Феномен цифровой зависимости в условиях информационного общества (социально-психологический аспект) / В. В. Смирнов // Высшее образование сегодня. – 2019. – № 4. – С. 72-76. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/fenomen-tsifrovoy-zavisimosti-v-usloviyah-informatsionnogo-obschestva-sotsialno-psihologicheskiiy-aspekt> (дата обращения: 05.07.2022).
4. Суд Санкт-Петербурга запретил в России сайты с аниме «Тетрадь смерти» и «Токийский гуль» // Кинопоиск: [сайт]. – URL: <https://www.kinopoisk.ru/media/news/4003893/comment/2432073/> (дата обращения: 17.06.2022).
5. Ушинский К. Д. Избранные труды: в 4 книгах. Книга 1: Проблемы педагогики. – Москва: Дрофа, 2005. – 638 с.
6. Что происходит в закрытых чатах самого популярного у молодежи мессенджера // День ТВ: [Ютуб-канал]. URL: https://www.youtube.com/watch?v=4VZ_JSpHHwk&ab_channel=%D0%94%D0%B5%D0%BD%D1%8C%D0%A2%D0%92 (дата обращения: 11.10.2022).
7. Tomoyuki Takeguchi. Verifying the Motivations of Russian University Students Learning Japanese: a Study of the Correlation between the Index of Autonomy and the Task-Value Evaluation Scale / Tomoyuki Takeguchi, Michiko Aso // The Japanese Journal of Language in Society. – 2019. – September. – Vol. 22, No. 1. – P. 203-218. – URL: https://www.jstage.jst.go.jp/article/jajls/22/1/22_203/_pdf/-char/ja (дата обращения: 01.06.2022).

Кайдалова Е.А.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

ЗНАЧЕНИЕ НАСТАНИЧЕСТВА НА ЭТАПЕ АДАПТАЦИИ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Адаптация сотрудников является важным этапом вхождения нового сотрудника в должность. Она во многом определяет дальнейшее желание специалиста работать в компании, его мотивацию и вовлеченность в рабочий процесс, так как предполагает знакомство нового сотрудника с внутренней документацией компании, ее корпоративной культурой, что предполагает формирование комфортных условий для работы в компании.

Процедура адаптации не закреплена в Трудовом кодексе или других нормативно-правовых актах – это внутренние процессы компании, которые характеризуют развитость организационной культуры, внимание компании к персоналу и социальным процессам в организации, и, конечно, профессионализм руководителя отдела персонала, в обязанности которого входит выстраивание всех процессов работы с кадрами.

Процедура адаптации нового сотрудника относится к периоду испытательного срока (статьи 70 и 71 Трудового кодекса РФ [1]), когда сотрудник принимает окончательное решение о продолжении работы, а работодатель должен сделать все возможное для успешного вхождения сотрудника в должность и комфортного включения в рабочий коллектив. При этом, в случае отказа сотрудника от продолжения работы в период прохождения испытательного срока или невыполнении им задач, поставленных компанией ему на этот период, вопрос о причинах несоответствия такого сотрудника должности встает в первую очередь перед сотрудником отдела персонала.

Стандартными задачами адаптационной программы для нового сотрудника являются:

- помощь новому сотруднику в адаптации на рабочем месте;
- снижение текучести персонала в период испытательного срока;
- заложить у нового сотрудника основы понимания корпоративной культуры, миссии и ценностей компании;
- повысить понимание и исполнение принятых на предприятии процедур и регламентов;
- вовлечение новых сотрудников в реализацию проектов предприятия;
- создать позитивный настрой на работу, преодоление чувства неуверенности в себе.

Процесс адаптации работников представлен в таблице 2.

Таблица 2 - Процесс адаптации работников

№	Мероприятия	Ответственный
1	Знакомство с рабочим местом	Непосредственный руководитель
2	Инструктаж на рабочем месте	
3	Знакомство с коллегами	
4	Рассылка о приёме нового сотрудника посредством корпоративной почты	Сотрудник отдела кадров
5	Прохождение ознакомительного блока	Непосредственный руководитель Сотрудник отдела кадров
6	Аттестация по ОТ	Сотрудник отдела ОТ Ведущий специалист по развитию и обучению персонала Непосредственный руководитель
7.1	Успешное прохождение испытательного срока сотрудником - разработка индивидуального плана развития	Руководитель структурного подразделения Ведущий специалист по развитию и обучению персонала
7.2	Сотрудник не прошел испытательный срок – расторжение трудового договора	Сотрудник отдела кадров

В компании за вопросы адаптации чаще всего отвечает руководитель структурного подразделения и специалист отдела персонала. Однако в крупных компаниях может существовать отдельная должность менеджера по адаптации персонала, зоны ответственности которого представлены на рисунке 1.



Рисунок 1 – Схема процесса работы специалиста по адаптации персонала

Специалист по адаптации сначала подготавливает план работы на адаптационный период, затем ему необходимо созвониться с будущим сотрудником, напомнить о первом рабочем дне, разъяснить к какому времени

и куда ему подойти. Далее происходит ознакомление с локально-нормативными актами компании, подписание необходимых документов, прохождение первичных инструктажей. Выдается памятка нового сотрудника. Далее сотрудника представляют новому коллективу/команде, знакомят с наставником, руководителем. Сотрудник принимает участие в welcome-тренинге (встрече), экскурсии по компании. Обязательно проводится сбор обратной связи (анкета) на предмет удовлетворенности работой от руководителя и нового сотрудника. При необходимости происходит корректировка плана проведения адаптации. По итогам реализации плана работы на адаптационный период происходит встреча с сотрудником и руководителем и принимается решение о результатах прохождения испытательного срока.

Важное место в системе адаптации новых сотрудников занимает наставничество.

Наставничество – это неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом и психологическая поддержка, получаемая обучаемым в работе, карьере и профессиональном развитии [2]. Для формирования эффективной системы наставничества в организации крайне важно определить потребности компании, которые должны лежать в основе целей и задач системы, определять ее итоговый план и бюджет.

Список использованных источников:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 14.07.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 25.07.2022) // URL:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 05.10.2022).

2. Методическое пособие по вопросам наставничества // ГАУ ВО «Мой бизнес» [Электронный ресурс]. — URL: https://mспvolga.ru/netcat_files/multifile/541/4/Пособие_по_вопросам_наставничества.pdf (Дата обращения: 05.10.2022).

3. Клинк О.Ф., Кукушкин С.Г., Факторович А.А. Руководство для наставников на рабочем месте / О.Ф. Клинк, С.Г. Кукушкин, А.А. Факторович – М: АНО «Национальное агентство развития квалификаций», 2020. - 48 с.

Кендебаев Ж. Б.

Военно-морской политехнический институт ВУНЦ ВМФ «Военно-морская академия имени Адмирала Флота Советского Союза Н.Г. Кузнецова»

НАСТАВНИЧЕСТВО В ОРГАНИЗАЦИИ

По моему мнению, наставничество — это то, что должно быть во всех организациях. Так как наставничество дает много преимуществ заинтересованным сторонам. От повышения уровня удержания сотрудников в вашей компании до повышения уверенности сотрудников в себе - преимущества бесконечны.

Исторически сложилось так, что наставники выполняют две основные функции:

1. Наставники по развитию карьеры спонсируют, воспитывают, наставляют и защищают подопечных, предоставляя им задания, которые помогают им развивать свои знания, навыки и способности.

2. Психосоциальная поддержка - наставники обеспечивают дружбу, принятие и утверждение.

Наставничество имеет свой собственный формат. Он может быть формальным или неформальным и может состоять из наставничества со стороны коллег, совместного наставничества, семейного наставничества или их комбинации. Какой тип наставничества используется, зависит от финансирования, лица, разрабатывающего программу наставничества, и конкретного человека.

Исследования Крама (1988), Винга (2009) и Захари (2011) показывают, что человек, который делает себя наставником или учеником, создает не просто связь между учителем и учеником, а отношения, основанные на обучении и общности [1].

Знаете ли вы, что 79% миллениумов считают наставничество жизненно важным аспектом успешной карьеры? Сегодня, как никогда ранее, наставничество становится ключевым элементом в жизни людей.

Наставничество — это невероятно универсальный инструмент, и, как я уже упоминали, он полезен для всех, кого это касается. Многие увидели преимущества наставничества в своей карьере исключительно благодаря полученной помощи. Когда дело доходит до наставничества, человек может поставить перед собой множество целей, чтобы добиться успеха.

Независимо от того, сомневаются ли ваши наставники и подопечные в том, в каком направлении они хотят двигаться в своей карьере, хотят ли они сделать карьеру или развить новые навыки, наставничество может помочь им достичь всего этого и многого другого.

Мы знаем, что люди учатся по трем каналам:

- методом проб и ошибок;
- наблюдением за результатами;

- получением образования.

Понимание формы овладения учащегося знаниями позволяет преподавателю понять, как учащийся расшифровывает проблему, и дает анализ проблемы. Перед преподавателями стоит задача обеспечить наглядность и образование, но они также должны быть в состоянии обучать стратегиям решения и защищать учащихся от преступников, которые хотят причинить им вред [2].

Преимущества управления отдельными сотрудниками в организации.

Будь то профориентация и поддержка-карьера, сотрудники преследуют или переходят на новую должность, наставник поможет вам сориентироваться в будущем.

Совет: очень важно поговорить с кем-то и высказать свое мнение со стороны, чтобы принять решение. Наставники могут предоставить сотрудникам руководство, необходимое для выполнения заданий.

Отраслевое образование эффективно, если ваши сотрудники хотят узнать больше о вашей текущей области, то вам поможет основа знаний и понимания, а также наличие подготовленных людей.

Развитием навыков наставники помогают сотрудникам оттачивать существующие умения, помогая им развивать новые навыки.

Исследования по повышению удовлетворенности работой показывают, что люди с наставниками больше удовлетворены своей карьерой. Повышение удовлетворенности сотрудников может повысить активность, удержание и производительность.

Развитие коммуникативных навыков осуществляется через регулярные встречи и наставников для достижения целей, обсуждения и оспаривания друг друга для улучшения коммуникативных навыков сотрудников.

Хорошее понимание рабочей жизни дает практика. Направляя или обучая кого-то, вы можете дать сотрудникам понимание, необходимое для лучшего понимания рабочей среды.

Поддерживайте своих сотрудников и помогайте им достигать своих целей, чтобы повысить уверенность в профессиональном развитии!

Лучшая мотивация заключается в том, что регулярные встречи помогают сотрудникам оставаться на правильном пути, а поддержка и руководство наставников мотивируют вас обращать внимание и помогают постоянно оставаться на правильном пути.

Постоянное расширение профессиональных сетей — это всегда положительный шаг. Ваши сотрудники смогут найти новые возможности и построить новые доверительные отношения.

Учитесь способности к самовыражению. Самовыражение — это отличный жизненный навык, и сотрудники могут научиться отступать и ценить свой путь. Отзывы о том, что вы делаете правильно и что вы можете улучшить в будущем

Расширение возможностей других помогает мотивировать и поддерживать членов коллектива и на этом пути может быть очень полезно.

Если ваши сотрудники знают, что они помогли им достичь своих целей, они узнают силу ваших защитников и увидят их успех.

Найдите новую перспективу. У всех разное отношение к ситуации, а умение прислушиваться к внешним взглядам очень ценно для развития карьеры сотрудников.

Совершенствование навыков аудирования, активное слушание очень важно в отношениях между ориентацией и развитием навыков сотрудников. Это важный и ценный жизненный навык.

Наличие человека, который может конфиденциально обсудить работу, очень полезно для сотрудников. Оно улучшает психическое здоровья. Разговор о проблемах, с которыми сталкивается любой человек, может уменьшить стресс и беспокойство и значительно улучшить самочувствие сотрудников.

Преимущества наставничества для организаций

Преимущества консультирования оказывают положительное влияние не только на наставников и учеников, но и на всю организацию. Выполнение плана ориентации на рабочем месте является отличным инструментом для удержания сотрудников и адаптации к новым людям.

Большинство опрошенных сотрудников сказали, что, если они получат возможность развивать и развивать компанию и свою карьеру, они будут в компании в течение длительного времени. Вот некоторые из многих причин, по которым вы должны подумать о том, чтобы начать развертывание в вашей организации.

Сокращение расходов на обучение может происходить через предоставление руководящих планы для сотрудников. Этим самым вы можете сократить расходы на обучение для всей организации. Наличие наставника является частью процесса адаптации и обучения сотрудников, важной частью обучения и развития организации и непрерывного образования для лидеров и сотрудников, которые усердно работают над прогрессом.

Улучшение культуры на рабочем месте помогает сформировать общую культуру на рабочем месте, которая ценит поддержку, обучение и знания. Совет на рабочем месте делает сотрудников чувствовать поддержку и позволяет им общаться.

Если вы чувствуете, что ваши сотрудники могут улучшить свои роли, вы будете чувствовать себя удовлетворенным на работе. Это важно для сотрудников, чтобы быть счастливыми и эффективными.

Обмен информацией — целеполагание. Это хороший способ улучшить обмен информацией в вашей организации, и внедрение целевых программ может повлиять на ваших сотрудников.

Улучшение командной работы и коммуникативно-наставнических отношений помогает улучшить командную работу между сотрудниками, слушать и консультировать друг друга.

Содействие разнообразию и инклюзии может помочь организациям, которые помогают работникам меньшинств на рабочем месте продвигаться на руководящие должности.

В настоящее время ориентация является важным фактором поиска новых ролей для сотрудников-сохранение и привлечение талантов. Это поможет организации дать конкурентное преимущество. Исследования также показывают, что коучинг-это хороший способ сохранить существующих сотрудников и почувствовать больше поддержки и участия в их роли [3].

Внутреннее лидерство план лидерства помогает создать сильного внутреннего лидера в вашей организации. Ориентация помогает сотрудникам развивать лидерские навыки и позволяет им учиться у старших менеджеров организации.

Список использованных источников:

1. Акофф Р. Планирование будущего корпорации. - М.: Прогресс, 2014. – 343 с.
2. https://www.researchgate.net/publication/270339452_Mentoring_in_Organizations_Mentor_or_Tormentor. ((дата обращения: 4.10.2022).
3. Закаблущая, Е. Молодой специалист и наставник [Электронный ресурс] / Режим доступа: #"justify"> (дата обращения: 2.10.2022).

Кикец А.В.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

В последние годы в России особое внимание стали уделять роли наставничества в процессе обучения студентов. В 2021 г. Министерство просвещения Российской Федерации опубликовало разработанные совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки РФ методические рекомендации по разработке и внедрению системы

наставничества педагогических работников в образовательных организациях для учета и использования в работе [1].

Под наставничеством в широком смысле слова понимаются отношения, при которых более опытный, или более сведущий в каком-то вопросе человек (наставник) помогает другому (ученику).

В Оксфордском словаре даётся следующее определение термина «наставник» - опытный и проверенный советник.

Наставничество в том или другом виде присутствовало в жизни каждого, каждому приходилось как оказывать другим такую помощь, там и обращаться за ней. Например, еще при обучении в школе, любой из нас являлся и наставником, помогая кому-то из одноклассников разобраться в выполнении домашнего задания или подготовиться к контрольной работе, и учеником, обратившись за помощью в этих же вопросах к кому, кто лучше знает другой предмет.

Рассмотрим 2 аспекта деятельности наставника в образовательном учреждении: воспитательный и научный, соответственно которым наставников можно условно разделить на 2 группы: наставники-кураторы и наставники-педагоги.

1. Наставник-куратор.

Помощь наставника-куратора в вузе требуется студентам 1 курса, которые оказались в новых для себя условиях, по сравнению с обучением в школе.

Многие первокурсники не приучены конспектировать на лекциях, не успевают записывать материал, а самостоятельно работать с литературой тоже не могут. Поэтому у них возникает плохая подготовка к зачётам и экзаменам.

Также студенты оказываются в новом, еще не сложившемся коллективе, и не все легко в него вливаются

Основные сложности испытывают иногородние студенты, проживающие в общежитиях или на съемных квартирах, утратившие прошлые контакты и контроль со стороны родителей.

У первокурсников возникает потребность в наставнике в лице студента старшего курса, задача которого помочь подопечному адаптироваться к жизни в университете, успешно подготовиться к первой сессии. Таким образом, его обязанности совпадают с обязанностями кураторов, существовавших в СССР. В Большой Советской Энциклопедии слово «куратор» (от лат. Curator – «опекун») – тот, кто наблюдает за ходом определенной работы или иным процессом. Наставники из числа студентов сами недавно прошли период адаптации и лучше, чем кто-нибудь способны помочь в решении этой задачи. Их обязанности соответствуют смыслу слова «куратор» и по плечу достаточному количеству прилежных старшекурсников. Поэтому во многих университетах в настоящее время за каждой группой первокурсников закрепляется куратор из числа студентов старших курсов и молодых преподавателей.

2. Наставник-педагог.

Преподаватели по определению являются наставниками, т.к. их задача – дать студенту те знания, которыми они владеют в полной мере. Задача наставника в этом случае – объяснять материал, проверять знания, отвечать самому на вопросы студентов. Наставник должен и указать студенту на допущенную ошибку, и научить, как в дальнейшем ее не допускать, и объяснить, почему предложенный неправильный путь решения изначально не мог привести к успеху.

Также помощь и знания педагогов требуются их более молодым коллегам – преподавателям, не имеющим большого опыта общения со студенческой аудиторией. Лектор всегда должен тесно контактировать с ассистентом, ведущим практические занятия в его потоках, контролировать единый подход к разбору материала.

При этом воспитательные функции, присущие наставнику-куратору, также подвластны наставнику-педагогу, который в свое время прошел тот же путь, что и студент, которого он обучает, и может поделиться с ним своим студенческим опытом, рассказать о собственных ошибках и путях их преодоления.

Общение со студентами имеет и обратную связь – позволяет педагогу разглядеть «подводные камни» в восприятии материала, усовершенствовать его подачу, выбрать оптимальные пути объяснения сложных тем и решения трудных задач.

Таким образом, термин «наставничество» по своей сути отражает необходимые компоненты образования, без которых процесс обучения обречён на неудачу. И возвращение к этому понятию в последнее время свидетельствует только о желании сделать процесс образования в России по-настоящему эффективным.

Список использованных источников:

1 Письмо Министерства просвещения России N АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 21.12.2021 г., N 657 «О направлении Методических рекомендаций» [вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации (целевой модели) наставничества педагогических работников»].

Кириллов Д.В.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

ФОРМИРОВАНИЕ ГРАЖДАНСКОЙ ПОЗИЦИИ СТУДЕНТА В МУЛЬТИКУЛЬТУРНОЙ СРЕДЕ

Актуальность целенаправленного и непрерывного формирования гражданской позиции личности вызвана ростом социальной тревожности и необходимости увеличения гражданской и правовой ответственности личности перед обществом [1].

Идеальный тип личности отражает набор личностно-качественных характеристик, которые требуются для формирования образцового представителя гражданского общества и правового государства. В рамках модели стандартов высшего профессионального образования лежат концептуальные положения психического развития научной школы Л.С. Выготского, где основной целью является идентификация студентом себя как гражданина российской нации, с высоким уровнем правовой культуры и правосознания. Упомянутое личностное новообразование в будущем создаст для молодого человека потребность быть самим собой, принимая самостоятельные, ответственные решения в ситуациях личностно-значимого выбора, профессионального самоопределения и самореализации.

Приоритетным направлением отечественной системы высшего профессионального образования является формирование у студентов способности к саморазвитию и самосовершенствованию. Асмолов А.Г. верно полагает, что становление личностно-гражданской позиции, предполагает создание условий для достижения успешности студента в рамках мультикультурного российского социума.

Патриотизм – категория, относящаяся к нравственным личностным аспектам. Личностные качества патриота базируются на любви к Отечеству, преданности ему, стремлением своими действиями служить его интересам. Патриотизм – сокровенное чувство, находящееся глубоко в душе человека. О патриотизме и гражданственности судят не по словам, а по делам человека [3].

В следствии этого, настоящим гражданином можно считать только человека, постоянно укрепляющего свое физическое и нравственное здоровье, хорошо воспитанного, образованного и просвещенного, имеющего нормальную семью, почитающего своих предков, растящего и воспитывающего в лучших традициях своих потомков, содержащего в надлежащем состоянии свое жилище и постоянно улучшающего свой быт, образ жизни и культуру поведения, работающего во благо своего Отечества, участвующего в общественных мероприятиях или организациях патриотической ориентации, т.е. направлены на объединение сограждан в целях достижения общих целей и совместного выполнения социально-

значимых задач той или иной степени сложности и важности по обустройству и развитию своей Родины, по оздоровлению, умножению числа своих просвещенных соотечественников.

Если патриотизм выражает отношение личности к своей Родине, к ее историческому прошлому и настоящему, то гражданственность связана с принадлежностью человека к тому или иному народу, его правовой и политической активностью [5].

В философских работах понятие «гражданин» определяется через комплекс нравственных качеств. «Гражданин (греч. *Polities*, лат. *Civis*, англ. *Citizen*) – лицо, обладающее способностью иметь гражданские права и нести обязанности, своими действиями (самостоятельно) приобретать и осуществлять гражданские права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их» [3].

Следовательно, гражданин – это лицо, имеющее полную субъективную самостоятельность, имеющее право, как быть партнером государства и общества, так и находиться к ним в определенной оппозиции.

Гражданственность как основа гражданской позиции «представляет собой сознательный акт, в котором личность действует как существо, способное оказать активное воздействие на окружающую действительность. «Она проявляется в способности гражданина в различных ситуациях самостоятельно принимать правильные с точки зрения общественных правил и норм морали решения и отвечать перед обществом за последствия своих поступков». Это связующее звено между обязанностями и гражданским долгом, так как именно ответственность выражает степень понимания гражданином своего долга перед обществом» [2].

В этом смысле гражданская позиция «подпитывается» гражданственностью, патриотизмом, своей интеллектуальной ментальной российской спецификой. Гражданин обладает совокупностью прав и обязанностей», - отмечает Г.Я. Гревцева [2]. Гражданская позиция, напрямую зависит от ценностных отношений личности. Гражданственность может выступить предпосылкой гражданской позиции, которая складывается под непосредственным влиянием окружающей социальной среды. (Г.Я. Гревцева, Н.Г. Филонов) [2].

По определению Г.Н. Филонова, «гражданственность – это комплекс субъективных качеств личности, проявляющихся в отношениях и деятельности человека при выполнении им основных социально-ролевых функций – осознанной законопослушности, патриотической преданности в служении Родине и защите интересов Отечества, в подлинно свободной и честной приверженности к ориентациям на общепринятые нормы и нравственные ценности, включая сферы труда, семейных, межнациональных и межличностных отношений» [4].

Становление гражданской позиции рассматривается как социальное явление и как социализаторская функция формирования личности,

ориентированная на общечеловеческие ценности (Г.Я. Гревцева, Н.И. Элиасберг и др) [4].

Данные элементы могут отражать объективное, осознанное, ценностное отношение личности к социуму в форме гражданской позиции как особого качества личности. (Г.Я. Гревцева).

Проблеме формированию гражданской позиции посвящены исследования, выполненные на стыке юриспруденции и педагогики.

Так в юридических и педагогических исследованиях Г.П.Давыдова, А.Я.Азарова, С.С.Алексеева, А.Ф.Никитина, В.М.Обухова, И.Ф.Рябко, Н.И. Элиасберг, А.Г.Кузнецова, Р.Г. Гурова и др., раскрываются общепедагогические подходы к формированию гражданской позиции как основы гражданского общества.

Г.Я. Гревцева, под гражданской позицией понимает личностное образование по следующим характеристикам: мировоззренческом (знания, убеждения, ценностные отношения и другие); оценочном (качественное состояние нравственного, политического, правового самосознания, стиля мышления, степень истины, логики, и другие); культурном (культура чувств, отношений, поведения, формы, содержание и характер самодеятельного творчества, и другие). [2]. Гревцева Г. Я. дает такое определение: «Гражданская позиция – это совокупность правового, нравственного и политического в личности человека» [2]. Она так же выделяет такие аспекты гражданской позиции как:

- уважение к государственной власти;
- долг и ответственность гражданина перед обществом;
- осознанность и личностная направленность;
- сочетание нравственных и правовых функций личности.

Согласно Г. Коджаспировой: «гражданская позиция – это нравственное качество личности, определяющее сознательное и активное выполнение обязанностей перед государством и обществом» [2].

Гражданская позиция не равна гражданственности, она имеет ценностный, личностный смысл, определяющий целостное отношение к правовой действительности, к социальному миру. В гражданской позиции на первый план выходит присутствие индивидуально — личностных качеств: определенных политических взглядов и представлений человека, систему социально-правовых принципов, норм и убеждений, психологических установок и ориентации относительно ценностей социума, целей и средств их достижения, методов жизненных действий.

Такие понятия, как «гражданско-патриотическое», «гражданско-нравственное», «гражданско-правовое» образование и воспитание можно все чаще слышать в педагогической среде. Однако очевидно, что вышеприведенное определение сводит воедино смысл гражданской позиции – это патриотизм, гражданственность, гражданский долг и гражданская ответственность.

Таким образом, формирование гражданской позиции личности студента, проявляется в самостоятельной познавательной активности, развитии потребности в знаниях и самопознании.

Список использованных источников:

1. Асмолов А.Г. Психология личности: принципы общепсихологического анализа. – [Текст] / Асмолов А.Г. – М., 2001. – С. 31-37.
2. Гревцева Г.Я. Воспитание гражданственности у старшеклассников средствами общественных дисциплин [Текст] / Г.Я. Гревцева. – Челябинск: Изд-во ИИУМЦ «Образование», 2003. – 204 с.
3. Синягина Н.Ю. О патриотизме и воспитании патриотизма [Текст] / Н.Ю. Синягина // Воспитание школьников. – 2011 - № 1 – С. 23-26.
4. Филиппова Л.Ю. Эффективность гражданского воспитания: проблема критериев [Текст] / Филиппова Л.Ю. // Вестник Московского университета. – Сер. 18: Социология и политология. – 2007. – №1.
5. Филонов Г.Н. Гражданское воспитание: основные категории и понятия [Текст] / Филонов Г.Н. // Основы методики гражданского воспитания. – М., 2001. – С. 20-21.

Ковалева Г.В.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

В настоящее время институт наставничества широко распространен в России и за рубежом, для многих организаций наставничество становится неотъемлемой частью корпоративной культуры. Наставничество является универсальной технологией передачи опыта, знаний, навыков более опытным специалистом менее опытному сотруднику, посредством неформального общения, основанном на доверии и партнерстве, взаимобогащающим обе стороны процесса.

Наставничество, прежде всего, как технология адаптации, ставя своей целью, оказание помощи новым сотрудникам в их профессиональном становлении, решает задачи ускоренного процесса обучения основным навыкам профессии, развития способностей самостоятельно и качественно

выполнять трудовые функции, быстрой адаптации к корпоративной культуре организации.

Институт наставничества позволяет существенно повысить качество подготовки персонала, развивать у новых сотрудников ответственное отношение к работе, снизить показатели текучести кадров.

Широкое применение института наставничества наблюдается в самых различных областях, в том числе: в образовании, научной и предпринимательской деятельности, государственной и муниципальной гражданской службе, в деятельности организаций социальной и молодежной сферы и многих других.

Потенциал применения системы наставничества в различных сферах деятельности огромен. Многие государственные и иные организации с успехом практикуют традиционные и инновационные модели наставничества. Вместе с тем отсутствует комплексная система развития наставничества.

Серьезной проблемой, затрудняющей развитие института наставничества, является неопределенность правового статуса наставника и недостаточность организационно-правового обеспечения этого института. В большинстве случаев наставничество развивается как волонтерская деятельность. Однако, существует реальная потребность превращения этого института в регламентированный вид профессиональной деятельности.

В ряде отраслей существует прямое указание законодателя на развитие института наставничества, выделяются для этого значительные средства, проводится большое количество мероприятий в этой сфере, но при этом, как правило, отсутствуют механизмы реализации и развития системы наставничества в целом.

Значительные успехи в этом направлении достигнуты в рамках системы образования, приоритетным направлением которой является развитие наставничества педагогических кадров, которое, в свою очередь, является эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников.

Министерство просвещения России разработало Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях [1]. Система наставничества включает разработку основных категорий и понятий, правовое обеспечение наставнической деятельности, определение механизмов реализации системы наставничества в образовательных организациях.

В качестве основы системы выступает понимание этого явления в трех аспектах: наставничество как социальный институт, обеспечивающий передачу социально значимого опыта, наставничество как элемент системы дополнительного образования и наставничество как составная часть методической работы в образовательных организациях.

Спецификой системы наставничества является индивидуализированный характер работы, ориентированный на конкретного педагога, который

самостоятельно строит работу со своим подопечным, используя разнообразные формы наставничества.

В Методических рекомендациях разработаны организационно-методические и организационно-педагогические условия, ресурсы и структурные компоненты реализации системы наставничества,

Реализация программы наставничества в образовательных организациях предполагает наличие нескольких этапов, в том числе: подготовка условий для запуска программы, создание баз наставляемых и наставников, отбор и обучение наставников, формирование и организация работы наставнических пар или групп, завершение наставничества. У студенческой молодежи, особенно на младших курсах, есть большая потребность в наставниках. Наставники передают студентам свой богатый личный профессиональный опыт и содействуют в личностной и социальной адаптации студентов.

Вместе с тем не только студенты нуждаются в наставниках, но и молодые педагоги испытывают определенные трудности в освоении профессией. Задачами наставника в этом случае являются оказание помощи молодым педагогам в преодолении различных трудностей, в формировании индивидуального стиля педагогической деятельности, в освоении передовых педагогических технологий.

В качестве нормативно-правовой базы наставничества в образовательных организациях выступают: Приказ о наставничестве и Положение о наставничестве, которое разрабатывается на основании Примерного положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации с учетом особенностей конкретной образовательной организации.

Положение определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества в данной образовательной организации, формулирует основные понятия, в том числе: наставник, наставляемый, куратор, наставничество, форма наставничества, персонализированная программа наставничества.

Целью системы наставничества педагогических работников является реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества, способствующей непрерывному профессиональному и личностному росту, а также социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых специалистов в педагогической профессии.

Для достижения поставленной цели определяются основные задачи: содействие созданию психологически комфортной среды наставничества и участию в стратегических партнерских отношениях, оказание помощи в профессиональной адаптации молодого педагога и освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, формирование и развитие профессиональных знаний и навыков, а также ускорение процесса профессионального становления и развития личности педагога.

В системе наставничества закрепляются следующие основные принципы: научности, системности и стратегической целостности,

легитимности, обеспечения суверенных прав личности, добровольности, аксиологичности, личной ответственности, индивидуализации и персонализации наставничества. Важным аспектом является тот факт, что участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации.

Решение об освобождении наставника и наставляемого от участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации.

В зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога выбираются оптимальные формы наставничества: «руководитель образовательной организации – педагог», «педагог – студент», «педагог - молодой педагог» и другие.

В Положении подробно описывается организация системы наставничества в данной образовательной организации с учетом ее специфики. Для реализации программ наставничества из числа заместителей руководителя назначается куратор, который разрабатывает план мероприятий, координирует деятельность всех субъектов наставничества, осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в целом.

С целью осуществления руководства научно-методической деятельностью наставников в образовательной организации может создаваться Методический совет наставников, являющийся общественным профессиональным органом, который объединяет на добровольной основе педагогов-наставников.

При осуществлении наставнической деятельности права и обязанности наставника и наставляемого определяются в соответствии требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации.

В Положении устанавливаются случаи изменения и завершения персонализированной программы наставничества.

Успешная реализация персонализированной программы наставничества позволяет молодым педагогам быстро адаптироваться к новым условиям труда и сформировать профессиональные навыки. Наставничество как эффективный метод адаптации молодых педагогов способствует развитию кадрового потенциала образовательной организации.

Таким образом, для развития института наставничества в образовательных организациях необходимо улучшать методологическое, информационное и технологическое обеспечение этого процесса, административный контроль и методику оценки результатов, а с целью повышения правового статуса наставников и развития института наставничества в целом, необходимо совершенствование правового обеспечения наставнической деятельности.

Список использованных источников:

1. Письмо Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021 «О направлении Методических рекомендаций» (вместе с "Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях", "Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников") // Официальные документы в образовании. – 2022. – № 16.

Коваленко Т.Н.

Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина

ПРОФИЛАКТИКА АСОЦИАЛЬНЫХ ЯВЛЕНИЙ И БЕЗНАДЗОРНОСТИ СРЕДИ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ТЕХНОЛОГИИ «РАВНЫЙ – РАВНОМУ»

Профилактика асоциальных явлений и безнадзорности среди несовершеннолетних не снижает своей актуальности на протяжении многих десятилетий. При изучении статистики можно заметить различия в показателях, разброс данных о численности безнадзорных несовершеннолетних связан с тем, что учитываются только те дети, которые официально состоят на учете в профилактических службах. На практике же оказывается, что эта цифра превышена в несколько раз. Каждый год выявляется около 100 тысяч детей, совершающих правонарушения. Многие из них – социальные сироты.

Само понятие «безнадзорный несовершеннолетний» было введено в научный оборот относительно недавно. В Федеральном законе от 24 июня 1999 г. № 120 «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» приводится четкое определение безнадзорных несовершеннолетних. Согласно официальному документу, безнадзорным признается несовершеннолетний, контроль за поведением которого отсутствует вследствие неисполнения или ненадлежащего исполнения обязанностей по его воспитанию, обучению или содержанию со стороны родителей или законных представителей.

Среди основных причин постановки на учет в социальных службах по разным источникам выделяют: занятие бродяжничеством (около 80%); употребление алкоголя (около 60%); употребление наркотиков и их распространение (8%) [1, с. 444].

На территории Санкт-Петербурга деятельность по профилактике девиантного поведения несовершеннолетних в системе социальной защиты населения возложена на Центры социальной помощи семье и детям, расположенные в каждом районе города. В структуре центров находятся отделения профилактики безнадзорности несовершеннолетних. Санкт-Петербургское государственное казённое учреждение «Центр организации социального обслуживания» в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 442-ФЗ осуществляет признание граждан нуждающимися в социальном обслуживании и составляет индивидуальную программу предоставления социальных услуг, на основании которой уже действуют Центры социальной помощи семье и детям.

Все проводимые мероприятия таких учреждений осуществляются в рамках оказания социальных услуг и как правило подразделяются по направленности на информационные, просветительские, профилактические и досуговые. В соответствии с современным трендом цифровизации услуг вся информация размещается на официальных сайтах и в социальных сетях, таких как «ВКонтакте», «Одноклассники». Кроме того, часть услуг оказывается в дистанционном формате.

Исследование причин постановки на учет показало, что для подавляющего большинства несовершеннолетних, состоящих на социальном обслуживании в центрах, характерно непосещение учебного заведения, особенно эта тенденция заметна в 7-9 классах. Также, зафиксировано наличие внутрисемейных проблем. Часть подростков (как правило менее половины) попадают в отделение профилактики безнадзорности несовершеннолетних по причине употребления ПАВ. Проявление психических особенностей, связанных с агрессивным поведением характерно для небольшого количества подростков. Самую малую часть (менее 20 %) составляют несовершеннолетние, совершившие правонарушения.

В целях профилактики безнадзорности и асоциальных явлений среди несовершеннолетних положительно зарекомендовала себя технология «Равный – равному», широко используемая и за рубежом, и в России.

«Равный» – человек, принадлежащий той же социальной группе, что и целевая аудитория. Объединение в социальную группу происходит на основе определенных признаков: возраст, пол, род деятельности, социально-экономическое положение, статус здоровья, сексуальная ориентация, образ жизни и т. д. При этом в группу могут объединяться люди, имеющие только один общий признак или несколько [2]. Например, молодежь может быть объединена в группу только по признаку возраста. Или можно добавить ещё признак обучения в определенном учебном заведении.

В России в работе с молодежью этой технологией в основном пользуются учреждения в структуре молодежной политики, такие как подростково-молодежные клубы, и образования. В рамках технологии «Равный – равному» готовятся волонтеры для проведения тренингов и более широкой профилактической работы с несовершеннолетними с целью пропаганды здорового образа жизни. Эта технология позволяет доносить ценности здорового образа жизни до несовершеннолетних через их сверстников, что делает информацию более доступной и понятной для подростков. Также отсутствие возрастной дистанции между говорящими и слушающими позволяет принимать информацию без недоверия, диктуемого социальными барьерами.

Так же, известно, что волонтер является и субъектом, и объектом социального воздействия. То есть сама волонтерская деятельность, осуществляемая подростками и молодежью, включает в себе для них самих профилактическую составляющую. Таким образом, технология «Равный – равному» в случае работы с девиантными подростками и молодежью очень результативна.

В структуре учреждений социальной защиты населения в работе с несовершеннолетними чаще используются традиционные и инновационные методы и технологии, осуществляемые специалистами. Это заложено самой системой социального обслуживания населения.

По мнению специалистов, успех работы с безнадзорными несовершеннолетними зависит от умения расположить подростка, от заинтересованности помочь ему со стороны специалиста, от мотивации самого безнадзорного и большого спектра качественных социальных услуг, предоставляемых в учреждении социального обслуживания. Также залогом успешной работы с безнадзорным несовершеннолетним является привлечение благотворительных и общественных организаций. У всех учреждений должно быть одно видение решения проблемы, работа должна проводиться комплексно и слаженно.

Основными критериями эффективности проводимой профилактики специалистами признаются:

- отсутствие повторных правонарушений несовершеннолетнего;
- ведение социально приемлемого образа жизни, отказ от общения с друзьями, ведущими асоциальный образ жизни;
 - снятие ребёнка с учета в отделе по делам несовершеннолетних УМВД РФ;
 - стабилизация ситуации в семье: разрешение конфликтов, отказ от деструктивного поведения, исполнения родительских обязанностей в полном объеме;
 - повышение социальной активности, развитие нравственных ориентиров у несовершеннолетнего.

Внедрение технологии «Равный – равному» в работу учреждений социального обслуживания населения по профилактике безнадзорности

несовершеннолетних и формированию здорового образа жизни усилит общий положительный эффект.

Список использованных источников:

1. Батуро А.М. Проблема детской безнадзорности и беспризорности в Российской Федерации / А.М.Батуро // Вестник РУДН. – 2018. - № 4. – с. 444-450.
2. Оценка качества программ обучения «равный – равному» Руководство для организаций, реализующих программы «равный – равному» / Исследование опубликовано при финансовой поддержке Фонда ООН в области народонаселения (ЮНФПА) [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.kdobru.ru/resources/lib/lib.html?action=index&admin_mode=&srchPat%5B0%5D=&srchPat%5B1%5D=Y-PEER&srchPat%5B2%5D=&srchPat%5B3%5D= – Загл. с экрана. (Дата обращения 07.10.2022).

Коженова Л. В.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

ВИКТОР ФРАНКЛ КАК НАСТАВНИК В ПОИСКАХ СМЫСЛА ЖИЗНИ

Ретроспективный взгляд на развитие цивилизации говорит нам о несомненном, а часто, и определяющем, значении мудрого руководства, поддержки более сведущего в значимом деле, как и возможность всмотреться в содержание опыта, который уже осуществлен может «наставить на правильный путь». «Если я видел дальше других, то потому, что стоял на плечах гигантов» – заметил великий Ньютон.

Нас вдохновляют идеи и примеры гениев и героев, мудрецов и подвижников, которые, как правило, отделены от нас расстояниями территориальными или временными. Нас с ними могут разделять «бездонные пропасти», зияющие между нашими статусами, интересами и уровнями интеллектуальных возможностей и способностей, и тем не менее, мы с ними «разговариваем», идем вслед их мудрости, силы или святости, учимся у них и даже обретаем их поддержку, соотнося результаты своих усилий с

положениями их концепций, как правило, проработанных скрупулезно для того, чтобы мы могли использовать их знания и открытия, продвигаясь по своей жизненной стезе, решая свои задачи.

Таким наставником, подающим нам руку из прошлого столетия, показывающим направление для самостоятельного выстраивания своей собственной стратегии к обретению смысла бытия, выступает Виктор Франкл – психиатр, психолог, философ. Австриец еврейского происхождения, он с сентября 1942 г. по апрель 1945 г., в течение двух с половиной «бесконечных» лет был узником в фашистском концентрационном лагере. Но был он не только заключенным, он продолжал быть врачом, психотерапевтом для людей голодных, больных, страдающих, теряющих или уже потерявших и силы, и надежду, и достоинство: «Что было делать? Мы должны были пробуждать волю к жизни, к продолжению существования, к тому, чтобы пережить заключение. Но в каждом случае мужество жить или усталость от жизни зависела исключительно от того, обладал ли человек верой в смысл своей жизни» [2].

До этой трагической вехи в своей биографии, Виктор Франкл на основе интеграции обширной психотерапевтической практики и теоретических изысканий открывает новый метод в экзистенциальной психологии и психотерапии – логотерапию (излечение смыслом). Данное направление психотерапии базируется на том, что в человеке живет не только стремление к удовольствию или власти, но и стремление к обретению или пониманию смысла любого своего состояния или действия. В. Франкл обращает наше внимание на то, что именно поиск смыслов выделяет человека из сообщества всех других живых существ на земле, которые стремятся, как и человек, утолить голод и жажду, восстановиться от усталости, стремятся к продолжению рода и быть в сообществе себе подобных. Но животные не ищут смысла этих своих стремлений. А человеку необходим смысл, который только и способен показать направление для реализации не инстинктивных или спонтанных, но, сознательных волевых акций. Предельной устремленностью в поле поисков смыслов становится стремление человека к обретению смысла собственной жизни.

Воля к смыслу – ключевое понятие философии В. Франкла, как и абсолютная декартификация смыслов. «Единственность, уникальность, присущие каждому человеку, определяют и смысл каждой отдельной жизни. Неповторим он сам, неповторимо то, что именно он может и должен сделать — в своем труде, в творчестве, в любви. Осознание такой незаменимости формирует чувство ответственности за собственную жизнь, за то, чтобы прожить ее всю, до конца, высветить во всей полноте» [2]. Собственно, уникальность, единичность каждой человеческой жизни и становится главным содержанием смысла этой жизни. Жизнь со всеми своими этапами, событиями, удачами и ошибками, взлетами и падениями, радостями и горестями и даже страдание, и даже отчаяние, которые приходится перенести человеку, и даже смерть нельзя исключить и отделить от человеческой жизни

– они тоже, составляющие жизни и ее смысла. Человек ограничен в своих способностях и возможностях как в отношении жизни, так и в отношении смерти, но В. Франкл предлагает нам инструмент, используя который мы можем обретать смысл ограниченной смертью, но в тоже время свободного собственного бытия, он говорит: «Жизнь можно сделать осмысленной тремя способами: во-первых, через то, что мы даем жизни (в ходе нашей созидательной работы); во-вторых, через то, чтобы мы берем от мира (пользуясь ее благами); и в-третьих, через занимаемую нами позицию в отношении судьбы, которую уже нельзя изменить (в случае неизлечимой болезни и т.п.)» [1].

Уникальность и неповторимость жизни каждого человека и ее смысла, обращают нас к терапии нестандартной, специфической, персонифицированной. Поскольку, как каждая жизнь и смысл ее уникальны, так и «исцеляющая таблетка» – единственная. Она не подойдет другому пациенту, ее бесполезно выпускать массовым тиражом, ее нельзя преломить и поделить с другом. Но метод «производства уникальной таблетки» вполне универсальный и применим масштабно, это, так называемое, «изменение отношения», которое базируется на трех допущениях В. Франкла. Он допускает наличие у каждого человека: 1) свободы воли, 2) воли к смыслу, идущему впереди бытия и влекущему за собой и 3) смысла жизни, который может быть или стать сколь угодно широк.

Список использованных источников:

1. Франкл В. Воля к смыслу / Пер. с англ. — М.: Апрель-Пресс, Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2000 — 368 с. (Серия «Психологическая коллекция»).
2. Франкл В. Сказать жизни, «Да!»: психолог в концлагере / Пер. с нем. — М.: Альпина Нон-фикшн, 2009. — 239 с.

Коржановская Л.Г.

Российский государственный университет имени А.Н.Косыгина
(Технологии. Дизайн. Искусство)

РОЛЬ КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ В ОБРАЗОВАНИИ МОЛОДЕЖИ

Тенденции глобализации и постмодерна, а если точнее сказать, постпостмодерна, определяют духовную атмосферу современности. Многие исследователи рассматривают процесс глобализации культуры как оптимальный путь человечества, поскольку только взаимопроникновение культур на основе общечеловеческих ценностей, по их мнению, способствует его развитию. Подобная точка зрения не вызывала бы особых возражений, если бы глобалистский проект «просвещенного Запада» не приводил к гомогенизации культурного пространства. Неолиберальная цивилизация не

признает права «периферийных народов» на самобытность и самодостаточность. Она определила «правильные» законы бытия, а страны «просвещенного Запада» объявили себя носителями общечеловеческих ценностей, отказав «неправильным» народам в привилегии приобщения к ним. Однако культура отмены – яркое свидетельство необоснованности претензий на «общечеловечность» западных ценностей в их современных смыслах.

Можно согласиться с мнением исследователей, определяющих современную социокультурную ситуацию как неустойчивую, но вот характеризовать ее как неопределенную во всех контекстах, на наш взгляд, не стоит. В настоящее время очевидно, что оппозиция «свой-чужой» не утрачена в современном мире и иллюзий относительно своего и чужого, в частности в культуре, и возможности диалога с чужим быть не должно. Причем речь идет не столько об особости своей культуры, сколько о важности защиты своих ценностей и взаимодействия с чужим как основы собственного развития. Названная проблема требует рассмотрения в контексте современных трансформаций, остановимся на одном из аспектов «своего» - культурном наследии и проблеме приобщения к нему современной молодежи.

Данный термин официально обозначен только в 1972 году в конвенции ЮНЕСКО, которая определяет культурное наследие как систему ценностей, которые сохраняются в контексте определенной культуры. В законе Российской Федерации 1992 г. к культурному наследию относятся материальные и духовные ценности, созданные в прошлом, территории и объекты, значимые для формирования и сохранения этнокультурной идентичности народов России, а в Федеральном законе «Об объектах культурного наследия народов Российской Федерации» 2002 года определены его виды: памятники, ансамбли, достопримечательности.

Понятие «культурное наследие» широко используется в гуманитарных науках и практиках. Логика понимания культурного наследия формировалась постепенно, в современной научной литературе анализируются различные подходы к трактовке данного понятия, но ясности в определении основных аспектов понятия нет. Часть ученых рассуждает о наследии как самостоятельном явлении, некоторые обращаются к нему как к культурной памяти. Д.С.Лихачев, например, отмечал, что культура представляет главный смысл и ценность существования народов и подчеркивал, что это не только сотворенная материальная и духовная среда, но и «процессы создания, сохранения, распространения и воспроизведения норм и ценностей, способствующие возвышению и гуманизации общества». В структуру культуры мыслитель включает социальные институты и процессы, инфраструктуру и культурно-историческое наследие. Последнее он понимает, как форму закрепления и передачи совокупного духовного опыта человечества, например, язык, идеалы, книги, сооружения, уникальные ландшафтные зоны и т.д. [3]. Ю.М Ведин относит к культурному наследию наиболее самобытное и обладающее общенациональным или мировым значением, М.Е.Кулешова рассматривает его как информационный

потенциал, запечатленный в явлениях, событиях, объектах, необходимый для развития и сохранения для передачи будущим поколениям [1]. Д.Н.Замятин определяет его, как постоянно возрастающий символический капитал, «прибавляющийся сам к себе и в себе образ». М.Л.Шуб и Н.Ю.Кособуцкая определяют культурное наследие как совокупность актуально значимых, исторически устойчивых и селектированных форм и результатов человеческой деятельности, репрезентированных в материальных, духовных и художественных образцах» [7]

Каждый исследователь, имея довольно четкое представление о предмете изучения, признает сложность понятия, включающего разнообразные проявления культуры. Поэтому обращение к культурной памяти как фактору сохранения культурного наследия, одному из универсальных способов транслирования социокультурного опыта прошлых поколений будущим, весьма продуктивно для анализа проблемы. М. Хальбвакс, например, рассматривает память как коллективное культурное творчество, общественный феномен, способствующий выживанию социума. Индивиду доступны коллективная (социальная) и личная (автобиографическая) память, в формировании и изменении каждой есть свои особенности, но проникая друг в друга, они не смешиваются. Воспоминания человека всегда личностно окрашенные, но он способен действовать как член группы, вызывая в памяти безличные воспоминания в контексте существования своей группы. П.Нора отмечает, что память – это жизнь, актуальный феномен, переживаемая связь с вечным настоящим, она помещает воспоминание в священное и сплачивает, поскольку ее носителем выступают живые социальные группы. Вместо коллективной памяти исследователь вводит понятие «места памяти», как способов возвращения памяти людей к событиям, идеям, действиям и объясняет причину их существования желанием людей помнить. Местами памяти могут быть памятники, слова, территории, столетие Вольтера, Марсельеза и т.д., но материальные и функциональные «места» обязательно должны иметь символическое значение. Местом памяти может быть и поколение, поскольку оно материально по содержанию и символично по смыслу. Нора вводит также понятие «долг памяти», связанный с переживанием собственного забвения прошлого, своеобразный принцип справедливости. И одним из проявлений превращения памяти в реконструкцию становится увлеченность архивами, музеями, библиотеками и т.п., которые становятся не отражением пережитой памяти, а фиксацией утраченной памяти, упорядочиванием материальных следов того, чего мы не можем запомнить. Все превращается в архивы [5].

Привнесение прошлого в настоящее, приобретение опыта и знаний, обращение к достижениям и использование их, осознание ответственности перед обществом и историей – основа благополучия культуры и одно из условий идентификации социальных групп и воспитания будущих поколений. Перевести культурную память в действенно-практическое русло, ответить на актуальные вопросы общества может образование, но не функционирующее

как сфера услуг. Образование – это процесс индивидуального усвоения культурных норм, в котором особую роль играет знание. Можно говорить о знании-информации, знании-понимании и знании как методе. Современное образование ориентировано на информированность, меньше на путь постижения истины и почти полностью игнорирует знание как понимание, связанное со способами духовного схватывания, особого видения смыслов постигаемых предметов, явлений, событий. Актуальная задача образования, особенно в условиях современных вызовов, научить человека просвещаться самостоятельно, пользоваться своим «фонарем Диогена».

Но как решать эту проблему в условиях цифрового общества? Отсутствие систематизированной теории обучения в современных условиях, неразвитость категориального аппарата, слабая учебно-методическая база не способствует действительной оптимизации учебного процесса. В научной литературе анализируется проблема смарт-образования. Хотя основные аспекты концепции пока не систематизированы, некоторые ее положения заслуживают внимания. Как известно, общим свойством смарт является способность системы при взаимодействии с окружающей средой незамедлительно реагировать на ее изменения. В контексте образования обучающемуся важно не просто знать, но и постоянно анализировать свои знания. Поэтому актуальной становится задача организации самостоятельной поисковой и исследовательской работы студентов. Обосновывается тезис, что обучение должно быть индивидуальным и автономным, и человек будет сам нести ответственность за свое образование. Это неизбежно приведет к изменению роли преподавателя, который играет роль «навигатора», предлагая оптимальную траекторию освоения дисциплины, в том числе в контексте информационного потенциала культурного наследия и определенного достижения, обладающего национальным или мировым значением. К сожалению, при анализе этого вопроса нередко обращается внимание только на тот факт, что новая ситуация требует и «новых» людей, «умных» кадров во всех сферах – высокообразованных, использующих новые технологии, способных действовать коллективно и участвовать в управлении. Геймификация образования и включение студентов в преподавание – одно из направлений анализа проблемы. Игровые техники и технологии в педагогической практике используются давно, их эффективность в различных областях культуры очевидна, в современной научной литературе особо подчеркивается роль игры как основы инновационной деятельности и механизма креативной деятельности. Применительно к сфере образования геймификация, по убеждению многих исследователей, изменит поведение студентов, поскольку устраняет рутинную деятельность и повышает их мотивацию к решению образовательной задачи, запускает субъективную активность. Однако личность преподавателя, в частности, профессиональная личность, по-прежнему имеет огромное значение. В свое время педагог-философ С. Гессен определил смысл и цель образования как превращение природного человека в культурного. Кстати, в современной литературе

используют, но не конкретизируют, понятие «смарт-культура», поэтому подчеркнем: человека не смарт-культурного, а культурного. Среди людей довольно часто встречаются «природные учителя» – активные, неформальные, с устоявшейся системой ценностей, влияющие на развитие общества и человека. Но «культурный учитель» - архиважная задача в современной системе образования. Значимым отрицательным моментом Smart-образования, и это признают исследователи проблемы, является уменьшение роли человеческого общения в процессе обучения, но оно же предполагает усиление внимания к развитию личности и ее когнитивно-эмоциональной сферы. В.А.Фомичев, например, отмечает, что новая дисциплина когнитоника занимается поиском и разработкой системных решений для компенсации негативных воздействий информационной среды на человека и создания предпосылок для гармоничного развития личности. Важную роль в этом процессе играет обеспечение преемственности развития национальных культур и языков. С точки зрения образовательной практики, по его мнению, фундаментальными должны быть ответы на вопросы, «какие идеи и образы, в каком возрасте и каким способом должны быть вписаны в концептуальную картину мира обучаемого для того, чтобы гармонизировать его или ее интеллектуальное и духовно-эмоциональное развитие» [6].

В педагогической литературе используется понятие «тьютор», в XXI веке произошло смещение акцентов в содержании деятельности тьютеров: от наставничества (руководства) к сопровождению, сотрудничеству. Успеваемость студента для него не является главной целью, главное – научить человека мыслить и учиться. Выделяются различные контексты практик тьюторства, например, антропологический (студент учится максимально использовать все ресурсы для построения своей образовательной программы); информационный (получение навыков работы в интернет-среде); социальный (умения жить в быстромеменяющемся мире). Основная цель деятельности тьютера – творческое самостроительство личности.

Современное образование - динамичное ресурсное пространство, интегрирующее технологический потенциал общества и онтологический потенциал человечества, отмечает В.А.Гончарова и подчеркивает, что темп технологического развития общества значительно опережает экзистенциальный запрос на эти технологии. В данной ситуации при вариативности моделей образования главным условием эффективности должно стать его экзистенциальное измерение, образование должно стать личностно осмысляемым на утилитарном, жизнедеятельностном и ценностном уровнях. Образование - это восхождение к самому себе, обретение собственной целостности [2, 47]. Образование возможно с помощью Учителей и Мастеров, оно вырастает из и через социализацию и окультуривание, проявляется в подлинной человечности как «духовная оболочка множественных социокультурных миров, которые были, есть и будут» [Никитин, 29]. В научной литературе предложена многоканальная модель освоения культурного наследия и система образования, аудиторная и

внеаудиторная, – одна из значимых в этом процессах. К внеаудиторным относится система социокультурных институтов, действующих параллельно со школой, в том числе и высшей, «уравнивающих» научное, художественное, теологическое и др. познание.

Список использованных источников:

1. Горлова И.И., Зорин А.Л. О трактовке понятия «культурное наследие» в современной гуманитаристике: теоретико-методологические подходы // Культурное наследие России. 2020. №3. С.3-12
2. Гончарова В.А. Принцип построения идеала в антропологии современного образования // Философия образования. 2022. Т.22. №1. С.38-58
3. Лихачев Д.С. Декларация прав культуры // [Электронный ресурс] URL: <https://www.lihachev.ru/chten/> (дата обращения 29.09.2022)
4. Никитин В.Н. Суть образования. Киев: Оптима. 2019. 266 с.
5. Нора П. Проблематика мест памяти // Франция – память. СПб: изд-во С-Петербур.ун-та. 1999. С.17-50
6. Фомичев В.А. Когнитоника – наука с характером [Электронный ресурс] URL: <https://www/hse.ru/news/science/37564760.html> (дата обращения 15.09.2022)
7. Шуб М.Л., Кособуцкая Н.Ю. Культурное наследие в свете современных гуманитарных подходов // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. 2017. № 41. С.33-41

Котов М. В.

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

ФАКТОР НАСТАВНИЧЕСТВА В ВОЕННО-ИСТОРИЧЕСКОЙ РЕКОНСТРУКЦИИ

Военно-историческая реконструкция как общественное движение зародилось в конце 80-х - начале 90-х гг. XX в. За период более чем тридцатилетней истории не до конца раскрыты потенциал и возможности данного движения в части работы с молодежью, в области формирования знаний исторического прошлого страны.

Современные исследователи зачастую отмечают, что данное явление, в котором задействованы разные слои общества, люди разнообразных профессий и возрастов, вносит значительный вклад с точки зрения патриотического воспитания молодежи, а также духовно-нравственного развития личности [3, с.106]. Прежде всего, это связано с тем, что занятие военно-исторической реконструкцией предполагает более углубленное изучение истории реконструируемого периода, самостоятельный поиск исторических фактов. В процессе подготовки к военно-историческим мероприятиям происходит коммуникация между участниками реконструкции, позволяющая познакомиться с героическими подвигами соотечественников, знакомство с обстоятельствами их биографии, нравственная оценка минувших лет истории страны.

Кроме того, военно-историческая реконструкция отвечает и всем составляющим воспитательного процесса: процесс вовлечения в военно-историческую реконструкцию происходит естественным путем, так как коллектив военно-исторических обществ формируется как из специалистов в сфере истории, так и просто участников; процесс участия в военно-исторической реконструкции происходит планомерно (так как есть период подготовки, участия и т.д.) [2, с.80].

Безусловно, влияние военно-исторической реконструкции на воспитание патриотизма в молодежной среде несет в себе значительную практическую составляющую, поскольку позволяет интерактивно и в более интересной форме изучить определенный исторический период. Тем не менее, необходимо проанализировать термин «реконструкция».

Термин «реконструкция» сам по себе имеет множество толкований, но одно из них характеризует реконструкцию как «воссоздание нарушенного первоначального облика... выполнение в натуре или выражающиеся в составлении описания чертежа, рисунке, модели. Реконструкция создается на основе сохранившихся частей или фрагментов памятников, исторических источников» [1, с.230].

Определение понятия военно-исторической реконструкции, сформулированное Н.С. Божком, позволяет рассматривать данное движение как социальное действие, направленное на воссоздание материальной и духовной культуры прошлого [5, с.57].

Тут стоит подчеркнуть, что процесс военно-исторической реконструкции имеет два главных аспекта. Первый: воссоздание элементов униформы, снаряжения и макетов вооружения изучаемого периода. Второй: непосредственное участие в военно-исторических реконструкциях, показательных и праздничных мероприятиях, съемках в фильмах в качестве массовки и т.д.

Первый аспект является основополагающим в деле подготовки к военно-историческим мероприятиям. Основной задачей организаторов военно-исторических реконструкций является достижение максимальной аутентичности в проводимых ими мероприятиях. Поэтому организаторы

составляют ряд требований для участников, для того чтобы в процессе проведения мероприятия достигалась максимальная достоверность к воссоздаваемым событиям. К примеру: проводя военно-историческую реконструкцию начального этапа Великой Отечественной войны, недопустимо для участников реконструкции со стороны Рабоче-Крестьянской Красной Армии ношение гимнастеров образца 1943 г. с погонами и ряд элементов снаряжения, которые использовались бойцами на более поздних этапах ВОВ.

В рамках подготовки к военно-историческим мероприятиям фактор наставничества играет значительную роль.

Наставничество – процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества; форма взаимодействия между учителем и учеником [4, с.162]. Более опытные участники военно-исторического движения выступают в роли старших членов общества, которые передают свой опыт вновь прибывшим в движение людям. Поскольку военно-историческая реконструкция является зрелищным и динамичным увлечением, то в основном в него вливается молодежь. Для новых членов военно-исторических клубов оказывается информационная поддержка, разъясняются различные аспекты ношения униформы, снаряжения и макетов вооружения, использования определенных элементов быта применяемых в реконструируемом историческом периоде.

Военно-историческая реконструкция также располагает значительным потенциалом для передачи практических навыков при воссоздании тех или иных предметов эпохи. Имея определенные способности к шитью или работе с кожаными изделиями, глиной, гипсом и другими материалами, новички военно-исторического движения при консультации с более опытными единомышленниками могут совершенствовать свои навыки путем воссоздания определенных элементов униформы, снаряжения и обуви определенного исторического периода.

Подводя итог вышесказанному, можно сделать вывод, что наставничество в рамках военно-исторической реконструкции несет в себе огромный потенциал по формированию у молодежи теоритических и практических навыков в области изучения истории. Данное движение, несмотря на свое относительно недолгое существование в нашей стране, способствует патриотическому воспитанию а также развитию молодёжи как разносторонних личностей, поскольку многофакторность данного движения позволяет формировать и совершенствовать различные навыки и компетенции.

Список использованных источников:

1. Абрамзон Р.Я., Горелик М.В. Научная реконструкция комплекса вооружений русского воина XIX века и его использование в музейных экспозициях // Из материалов юбилейной научно-исследовательской

конференции / Куликовская битва в истории и культуры нашей Родины. М.: МГУ, 1983. С.230.

2. Войнов А.А., Котов М.В. Роль военно-исторической реконструкции в патриотическом воспитании населения РФ // Молодежная политика России в контексте глобальных мировых перемен. Материалы международной научно-практической конференции. / Под редакцией Г.В. Ковалевой. СПб.: СПбГУПТД, 2018. С. 78-81.

3. Максимов С.Н., Степина Е.Г. Военно-историческая реконструкция как социокультурный феномен и средство патриотического воспитания молодежи // Вестник Ассоциации вузов туризма и сервиса. 2017. Т.11. №4 С.104-114.

4. Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б.М. Бим-Бад. – 3-е изд., стер. – Москва : Большая рос. энцикл. : Дрофа, 2009. 527 с.

5. Стихарев В.А., Календарова В.В. Военно-историческая реконструкция как образовательная среда современной молодежи // Вестник спортивной истории. 2016. №3. С. 53-58.

Кремлёва М.Я.

Ассистент кафедры Социальной работы и права Санкт-Петербургского государственного университета промышленных технологий и дизайна

НАСТАВНИЧЕСТВО В ПОСТБАНКРОТСТВЕ

Наставничество – это процесс передачи знаний и опыта между сотрудником, который не обладает нужными знаниями и умениями в определенной области, и сотрудником, который готов поделиться соответствующими навыками. Зачастую, такого наставника назначают новому сотруднику при приеме на работу, чтобы он быстрее влился в работу компании, быстрее обучился новой работе, как можно лучше исполнял новые обязанности и быстрее приступить к самостоятельной работе. Наставник берет на себя обучение нового ученика, указывает на допущенные им ошибки,

детально разбирает и подсказывает, как правильно поступить в той или иной рабочей ситуации.

Дэвид Майстер считает, что наставник – это квалифицированный специалист, имеющий большой педагогический опыт, который: помогает новым сотрудникам адаптироваться в Учреждении; содействует их профессиональному становлению и определению; участвует в оценке результатов их деятельности.

В последние годы количество дел о признании физических лиц, включая индивидуальных предпринимателей, банкротами в 2021 году выросло на 62% по сравнению с 2020 годом. Таким образом, несостоятельными признано 475 126 граждан.

В 2021 году произошел резкий всплеск числа внесудебных процедур банкротства граждан. За период с 1 сентября 2020 года по 31 декабря 2021 многофункциональные центры (МФЦ) опубликовали 6475 сообщений о возбуждении процедур внесудебного банкротства граждан. При этом МФЦ было возвращено 9009 заявлений. В 2021 году было опубликовано 3863 сообщения о завершении процедур внесудебного банкротства. Однако завершений еще не было.

Изучив данную статистику, мы задались вопросом, а нужен ли наставник банкротящемуся человеку?

В процессе процедуры банкротства роль наставника берет на себя финансовый управляющий.

Финансовым управляющим признается арбитражный управляющий, которого утвердил арбитражный суд для участия в деле о банкротстве гражданина.

Финансовый управляющий уведомляет кредиторов должника и государственные органы о начале производства. Разъясняет права и обязанности должника (банкрота). Решает вопросы, возникшие в рамках дела.

А вот после завершения процедуры банкротства, когда суд уже освободил гражданина от долгов, некоторые кредиторы под лозунгом «авось прокатит» пытаются повторно взыскать долги. Следовательно, должнику придется самостоятельно продолжить борьбу с банками, коллекторскими агентствами и приставами и так далее.

У бывшего должника возникают проблемы с блокировкой банковских счетов и списанием денежных средств в счет погашения задолженности. Зачастую у гражданина, прошедшего процедуру банкротства, появляется вопрос «а как жить дальше? Что делать в таких случаях?», ведь финансовый управляющий уже не является наставником после завершения дела.

Людям признанным банкротами, можно посочувствовать, так как многие из них стали должниками не из хорошей жизни, а в силу непреодолимых обстоятельств. И такие люди нуждаются в наставнике, который поможет постбанкротными трудностями. Ведь человек, испытавший шок, не только во время процедуры, но и до ее начала, не всегда может

объективно и адекватно смотреть на ситуацию и решать возникающие вопросы.

Постбанкротный наставник сможет объяснить, как решить проблему с наглыми кредиторами или как разморозить счет в банке, поможет начать жизнь после этой процедуры (многие люди привыкают жить в постоянном страхе, с требованиями вернуть долги и не могут уже абстрагироваться к нормальной жизни).

Кудрявцева М.В.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ОБУЧЕНИЯ И ОБРАЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННОГО ЧЕЛОВЕКА

В условиях современного мира, динамичного и быстроразвивающегося, человеку необходимо быть гибким, адаптивным, вовремя обновлять свои знания, постоянно учиться новому, развивать востребованные умения, совершенствовать профессиональные и личностные качества. По мнению исследователей, скорость изменений рынка будет продолжать повышать свои темпы в соответствии с продолжающейся цифровизацией экономики и общества. Этот феномен получил свое название VUCA-мир: volatility (непостоянство), uncertainty (неопределенность), complexity (сложность), ambiguity (неоднозначность) [1].

В таких условиях важнейшими качествами становятся способность индивида к непрерывному образованию, постоянному самосовершенствованию и саморазвитию. Технология наставничества на сегодняшний день является незаменимым компонентом обучения и образования современного человека, неотъемлемой частью развития общества. Прежде всего, это обусловлено тем, что посредством наставничества возможно увеличивать скорость передачи знаний, улучшать качество процесса обучения человека новым навыкам по сравнению с традиционными образовательными институтами (школа, университет и др.) и классическими способами обучения (чтение учебных пособий, прослушивание лекций в аудиториях, классно-урочная система и т.д.).

При работе с высококомпетентным наставником, способным использовать эффективные методы и техники работы с человеком, индивид получает самые актуальные знания, формирует в себе действительно востребованные умения и развивает нужные навыки.

Как показал анализ научной литературы, в нормативной документации по методологии наставничества понятие «наставничество» определяется как «универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве» [2].

Таким образом, в процессе наставничества между наставляемым и наставником, как правило, выстраиваются доверительные, открытые и эффективные отношения сотрудничества. Обеспечение реального общения на принципах партнерства и непосредственная передача живого опыта от наставника к последователям создают гармоничные условия для качественного обмена, выгодного всем участникам наставничества.

Отечественные исследователи подчеркивают, что «...огромную роль в этих особых отношениях играют доверие, честность, профессионализм, надежность, умение выстраивать гармоничные отношения на основе сотрудничества» [3, с. 143].

Технология наставничества сегодня реализуется во многих областях деятельности современного человека. В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина, а также И.С. Сергеев выделяют следующие формы наставничества:

1. Индивидуальная – предполагает персонализированное сопровождение наставником обучающегося с учетом индивидуальных образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего.

2. Групповая – сопровождение одним наставником (или командой наставников) группы обучающихся, обладающих общим или сходным образовательным дефицитом.

3. Коллективная – организация наставничества в работе с коллективом (большой группой) обучающихся, обладающих различными типами образовательных дефицитов.

4. Взаимная – организация взаимной поддержки обучающихся, обладающих разными типами образовательных дефицитов.

5. Онлайн-поддержка обучающихся, наставляемых, находящихся в удаленном доступе, с использованием интернет-технологий [4].

Вариабельное использование различных форм и видов наставничества позволит не только обеспечить открытость образовательного пространства и его доступность для современной молодежи, но и повысит эффективность адаптации молодых людей к новым социально-экономическим реалиям, позволит оказать позитивное влияние на их личностно-профессиональное становление и духовно-нравственное воспитание.

Итак, сегодня наставничество становится перспективным инструментом и доступной технологией, которая в новых условиях способна оптимизировать процессы обучения и образования современного человека, а также совершенствовать подготовленность молодого поколения к самостоятельной и взрослой жизни. Возможности осуществления данной технологии как в очном формате, так и в дистанционном, как в индивидуальной форме, так и в групповой расширяют области применения наставничества и повышают актуальность технологии.

Список использованных источников:

1. Оглоблин, В.А. Трансформация понятия «наставничество» в цифровой экономике [Текст] / В.А. Оглоблин // Экономика и бизнес: теория и практика. - 2022. - № 6-2. - С. 105-107.

2. Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися : [распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145] [Электронный ресурс] / Сайт «Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации». - Режим доступа: <https://legalacts.ru/doc/rasporjazhenie-minprosveshchenija-rossii-ot-25122019-n-r-145-ob-utverzhdanii/> (дата обращения: 10.10.2022).

3. Шульпин, А.Н. Наставничество как социально-педагогический феномен и инструмент совершенствования работы объединения дополнительного образования [Текст] / А.Н. Шульпин // Инновационное развитие профессионального образования. - 2021. - № 2 (30). - С. 141-146.

4. Блинов, В.И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент [Текст] / В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина, И.С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. - 2019. - № 3. - С. 4-18.

Кудряшова Е. А.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

НАСТАВНИЧЕСТВО В ЕВРОПЕЙСКИХ СТРАНАХ

Наставничество относится к традиционным методам обучения и является одной из старейших форм передачи знаний. Слово Mentor – «наставник» стало синонимом доверенного советника, друга, мудрого учителя. История Ментора происходит из «Одиссеи» Гомера. Когда Одиссей, царь Итаки, отправляется сражаться на Троянскую войну, он поручает заботу о своем доме Ментору, учителю и надсмотрщику сына Одиссея. После войны Одиссей приговорен к 10-летнему скитанию в попытке вернуться домой. Подросток сын в сопровождении Ментора отправляется на поиски своего отца. В конце концов, отец и сын воссоединяются, и вместе они свергают многих, кто хотел претендовать на трон Одиссея.

Истоки первой наставнической практики в области образования исследователи относят ко времени появления первых европейских университетов. Феномен наставничества происходит из Великобритании.

Появившись как методика в Оксфорде в XIV веке, к концу XVI века модель наставничества становится основной в университетском образовании. С течением времени наставничество преобразовалось, перейдя от воспитательной функции к гораздо более широкой и преимущественно образовательной. Наставничество в разных его формах всегда было распространено во всем мире.

Отношения наставничества включают самого наставника и подопечного. Наставники обеспечивают безопасную среду, в которой сотрудники могут размышлять, не подвергаясь осуждению при этом они дают точную обратную связь, а не советы. Наставники в большей мере слушают, сотрудничают, бросают вызов и раскрывают способы, с помощью которых сотрудники могут стать самостоятельными. Очень важно то, что наставничество строится на доверии и ценностях. Необходимо отметить, что важным шагом в процессе развития хороших отношений наставничества является переход от ориентации на проблему к ориентации на видение.

Наставничество приносит пользу на многих уровнях жизни для подопечных, наставников, руководителей и организации, в которой они работают. Оно стало мощным инструментом удержания и развития персонала, и увеличения продуктивного бизнеса. В европейском понимании наставничество предполагает, что наставник обладает скорее опытом в том или ином вопросе, чем большим влиянием. Эта модель подразумевает, что обе стороны ведут себя на равных и их отношения строятся на доверии. В данной модели обучаемый называется – ученик. Отношения предполагают двустороннее обучение: наставник и ученик. Они учатся друг у друга, и их отношения являются взаимовыгодными. Задача наставника в этой модели — консультировать обучаемого, применяя коучинг и фасилитацию. В европейской модели непосредственный руководитель не может быть наставником своего подчиненного, но является участником процесса обучения своего подчиненного. Эта модель получила название «Развивающее наставничество».

Например, в Германии принята система многоступенчатой оценки, где в ходе каждой ступени (начальный или заключительный этап) проводится оценка по специальным утвержденным методикам. Наставник обязательно проходит курсы повышения квалификации. В рамках курса проводятся разного рода заседания, круглые столы, практические занятия, семинары, на которых активно обсуждаются методы работ. Задаются вопросы о поставленных целях, качестве отношений, полученной поддержке, периодичности встреч и т.п. Так как в программах Германии имеются 9 этапов наставничества, оценка проводится девять раз. Диагностика состоит из открытых вопросов, которые отражают итоговую оценку. Оценка помогает понять над чем нужно работать, понять удовлетворенность участников самого процесса наставничества и принятие определенных вмешательств в этот процесс.

Руководство немецких организаций старается обеспечить психологическую совместимость принятого молодого специалиста и непосредственно наставника. Сотрудник, занимающийся наставнической деятельностью должен ориентироваться в потребностях новых сотрудников, быть ответственным, терпеливым, оказывать помощь в трудную минуту, обладать навыками оценки, должен быть неким эталоном для новичка.

Наставничество в Германии определяет, как наличие нормативной базы, так и психологическая совместимость наставника и нового сотрудника, наставник должен иметь солидный опыт работы, наставник проходит курсы повышения квалификации, формирует индивидуальный профессиональный стиль, он должен быть самостоятелен и активен.

В Великобритании, развитие персонала через наставничество и его модификации вошли в число наиболее популярных способов развития сотрудников. По мнению различных специалистов, самые популярные способы развития сотрудников – это обучение на рабочем месте, курсы, внешние конференции и мастерские классы. Наставники развивают у наставляемых навыки целеполагания, играют в педагогические игры, выслушивают проблемы и помогают с их разрешением. Программа предоставляет возможность обратиться к наставникам не только наставляемым, с которыми уже ведется работа, но и всем обучающимся, которые хотят обсудить свои проблемы.

В шведском обществе наставничество является темой, в которой участвуют многие заинтересованные стороны. Например, в области образования в процессе участвуют два профсоюза учителей, выступающих в роли защитников прав учителей, владельцы школ и муниципалитеты, ответственные на местном уровне за школы и учителей и, таким образом, за наставничество отвечает Шведское национальное агентство по образованию в качестве вспомогательного органа и ответственного за внедрение стандартов, по которым оцениваются вновь получившие квалификацию учителя. Университеты и педагогические учебные заведения, как правило, не рассматриваются в качестве заинтересованных сторон, даже несмотря на то, что они проводят определенное обучение для наставников.

В Швеции было несколько важных вех, когда дело доходило до формального внедрения наставничества. В 1995 году между Шведской ассоциацией местных органов власти и двумя союзами учителей (Национальным союзом учителей Швеции и Шведским союзом учителей) было достигнуто национальное соглашение, в котором особое внимание уделялось развитию школ. Одним из компонентов этого соглашения было то, что оно давало новым учителям право на поддержку наставника и участие его в вводной программе.

Второй важной вехой стало предложение правительства в 2008 году о национальной системе обязательного введения в должность с наставничеством, испытательным годом и регистрацией учителей.

Шведская ассоциация инженеров разработала программу наставничества для вновь прибывших инженеров, с тем чтобы увязать их с практикующими инженерами и облегчить их выход на шведский рынок труда. В ходе эксперимента было сформировано 20 пар для партнерства для совместной работы продолжительностью 9 месяцев. Благодаря положительным отзывам участников, они планируют расширить до 40 пар на следующем этапе.

Одновременно, Шведская медицинская ассоциация осуществляет программу вводных руководств, финансируемую Государственным управлением занятости и часть общего плана адаптации для иммигрантов, который может длиться до двух лет, с тем чтобы помочь врачам-иммигрантам попасть в шведскую систему здравоохранения. Они помогают иностранным квалифицированным врачам получать лицензию на практику и стажировку в качестве первого шага в работе.

Скандинавская концепция наставничества вдохновлена и описана датским философом Сёренем Кьеркегором как искусство оказания помощи: «Если действительно удастся привести человека в Конкретное место, нужно прежде всего позаботиться о том, чтобы найти его там, где он есть, и начать Там. В этом весь секрет искусства помогать». Точно так же наставник часто помогает подопечному в процессе его обучения и развития, задавая различные вопросы, а не давая готовые ответы.

В Нидерландах многие программы наставничества сосредоточены на школьной среде и наставничестве сверстников. Это касается нескольких проектов, разработанных и финансируемых крупнейшим голландским фондом. Oranje Fonds, многие из которых сосредоточены на наставничестве в школе как способе борьбы с преждевременным уходом из школы, и улучшением в себе уверенности и социальных навыков.

Кроме этого, в Нидерландах, Министерство социальных дел и занятости вместе с другими социальными и профессиональными партнерами приступило к осуществлению программы наставничества Link2Work. Эта программа нацелена на установление связей между молодежью и работодателями в целях обеспечения плавного перехода от учебы в школе/университете к трудовой деятельности. Этот проект полностью финансируется министерством, которое надеется в долгосрочной перспективе внедрить его в существующие образовательные и профессиональные структуры. На центральном уровне, основным партнером министерства является Социально-экономический совет (СЭЗ), в состав которого входят многочисленные профессиональные и деловые круги, малые и средние предприятия, а также более крупные компании, заинтересованные в участии.

Местные миссии во Франции также осуществляют программу наставничества или патронажа. Эта программа полностью финансируется правительством на центральном и региональном уровнях, а также Национальным агентством социальной сплоченности (АКСЕ).

Таким образом, процесс наставничества несет огромные преимущества для организации, в которой внедрен процесс. Наставничество способствует росту и развитию лидеров с высоким потенциалом, демонстрирует явную приверженность развитию компетенций персонала и постоянному обучению, передает и поддерживает институциональные знания, а также способствует инклюзивной, разнообразной и совместной среде образования.

Список использованных источников:

1. Наставничество в школе. Педагогические перспективные способы совершенствования культуры наставнической деятельности участников образовательных отношений: сборник ситуационных задач для слушателей курсов профессиональной переподготовки / Д. Ф. Ильясов, В. В. Кудинов, Е. А. Селиванова [и др.]. – Челябинск: ЧИППКРО, 2021.
2. Отрубьянникова Д. «Мировые практики использования системы наставничества» — URL: <https://hrbazaar.ru/articles/mirovye-praktiki-ispolzovaniya-sistemy-nastavnichestva/> (дата обращения 11.10.2022)
3. Панфилова А. П. Наставничество и обучение на рабочем месте: терминологический анализ зарубежных методов // Современные технологии управления — 2016
4. Селиверстова М. В., Беляева Д. А. Сравнительный анализ моделей наставничества в современных условиях — 2019.
5. Чеглакова Л. М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала промышленных организаций// Экономическая социология. — 2011.
6. Benabou С., Benabou R. 1999. Establishing a Formal Mentoring Program for Organization Success. National Productivity Review.
7. Cruddas L. 2005. Learning Mentors in Schools: Policy and Practice. London: U. K. Trentham Book

Кузьмин Д.К.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ СРЕДЕ

Наставничество — отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции. Если брать за изучение предпринимательскую среду и бизнес в целом, как отдельную сферу, то, влияние наставничества на современном этапе сводится почти к минимуму.

Быть предпринимателем – нестандартный путь, по причине того, что это не профессия, где человеку гарантируют заработную плату за конкретную выполненную работу, или же за отработанное количество часов. Предпринимательская деятельность – деятельность, направленная на получение прибыли, исключительно на страх и риск человека. При вложении финансовых ресурсов, времени, затраченной энергии, предпринимателю никто не сможет гарантировать получение прибыли. Безусловно, можно разработать какие-то промежуточные аналитические прогнозы, но, прибыль не гарантирует никто [1].

Очень важен фактор того, что каждый бизнес уникален, его структура, корпоративная культура, менеджмент, подход к созданию продукта, философия, история создания, могут резко отличаться.

Следовательно, каждый предприниматель – в чём-то уникальный человек, и из-за этой уникальности никто не сможет подсказать, как пройти тот же путь.

За спиной каждого из предпринимателей есть множество ошибок, которые они допустили, но эти ошибки привели их к результату, или же к опыту, который в дальнейшем можно использовать для достижения цели, и подсказать, что именно нужно сделать в конкретной ситуации.

Можно процитировать создателя одной из ведущих розничных продовольственных сетей, Сергея Галицкого, который говорит: «Мы вынуждены признавать генетические склонности, они есть, если ты бизнесмен, то ты им станешь, бизнесу нельзя научить». Олег Тиньков говорит: «Бизнесменом быть – это нужно обладать ровно таким же талантом, как быть хорошим певцом, композитором, телеведущим, шоуменом, и так далее. Это талант, данный Богом» [2]. Мысли уже состоявшихся предпринимателей помогают сформировать первое впечатление, далее можно сосредоточить внимание на наставничестве в предпринимательской среде.

Одним из самых доступных для человека способов получения информации о том, как начать свой бизнес, является литература, безусловно, сейчас есть более удобные способы, однако, этот был более эффективным и более известным.

Начинающие осваивать сферы бизнеса молодые люди могут получить ответы на многие вопросы, основываясь на том, что пережили предприниматели прошлых поколений и рассказали в своих автобиографиях, публичных выступлениях, интервью, фильмах. Таким образом, имеется несколько инструментов косвенного воздействия опытного предпринимателя на начинающего, а также возможностей для обмена накопленным опытом.

Прямое взаимодействие, то есть наставничество, как правило - это публичные выступления предпринимателей, или же личные встречи. Есть молодые предприниматели, которым повезло больше, у них есть родители, или же родственники, к которым можно обратиться за получением совета, но, это, к сожалению, редкая практика.

В данный момент набирает популярность тенденция на коммуникацию, предприниматели становятся более открытыми, публичными, создаются сообщества, где такие люди могут обмениваться опытом, находить партнёров, друзей. Однако, такие сообщества достаточно закрытые, главным образом - платные, просто так туда не попасть. Самый простой способ наставничества – создать правильное окружение, благодаря которому можно было бы стремиться к развитию, вдохновляться, перенимать опыт, анализировать уже существующий бизнес под разными углами, путём получения рекомендаций от своего окружения, где уже находятся люди, имеющие опыт в бизнесе.

Учитывая, что бизнес – это специфическая сфера, в которой лучше начать набивать ошибки как можно раньше, а длительное получение образования этот процесс очень сильно оттягивает, происходит затормаживание возможностей стать конкурентоспособными в осознанном возрасте. Копить ресурсы и искать возможности лучше как можно раньше, хорошо бы начинать получать опыт в 17-18 лет. В 23-25 лет это сделать несколько сложнее, так как цена ошибки и порицания со стороны общества за неудачи будет бить сильнее. Сегодня перед молодежью в связи с этим, встают задачи совмещения учебы в высших учебных заведениях и пробы сил в бизнесе.

Предприниматель Дмитрий Портнягин говорит: «Нужно поставить бизнес и развитие на первое место. Рекомендую всем молодым ребятам начинать работать и зарабатывать как можно раньше» [3].

Подводя итоги, важно обратить внимание на то, что наставничество в предпринимательской среде – явление редкое, но, весьма эффективное. Обладая опытом, знаниями, мудростью, ресурсами, ментор, он же наставник, может быть очень полезен.

Наставник может подсказать, какую систему налогообложения выбрать правильнее, исходя из сферы деятельности, которую выбрал подопечный, рассказать, как можно сэкономить на издержках, как нанимать сотрудников, как оплачивать налоги, как правильно работать с рекламой, но, в современных реалиях этот путь каждый предприниматель проходит единолично.

В действительности, сделать выбор самостоятельно – очень важно, так как лишь осознание последствий от сделанного выбора позволяет анализировать всевозможные исходы, работать над исправлением ошибок, стараться быть лучше, это настоящая борьба, срок длительности которой для предпринимателя – целая жизнь.

Список использованных источников:

- 1 Харв Экер, Т. Думай как миллионер [Текст] / Т. Харв Экер. – Москва: Издательство Бомбора, 2019 – 283 с.
- 2 Тиньков, О.Ю. Я такой как все [Текст] / О.Ю. Тиньков. – Москва: Издательство Альпина, 2021 – 372 с.
- 3 Портнягин, Д.С. Трансформатор [Текст] / Д.С. Портнягин. – Москва: Издательство Бомбора, 2018 – 300 с.

Кулешин Д. А.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

ПРОЦЕСС ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Опыт в любой сфере профессиональной деятельности приходит по мере овладения специальностью и повышением квалификационного уровня работника. В настоящее время понятие «наставничество» в действующем трудовом законодательстве не закреплено, именно поэтому в случае появления необходимости каждое предприятие самостоятельно определяет задачи и методы наставничества.

Стоит сказать, что ключевой целью института наставничества является помощь работнику в адаптации к новым условиям и овладении практическими навыками конкретной работы.

Система наставничества – представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта. Это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению кадров в любой сфере жизнедеятельности общества [1].

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве [1].

Наставничество – это процесс обмена знаниями и опытом между сотрудником, который не обладает необходимыми знаниями и навыками в определенной области, и сотрудником, который имеет соответствующие знания и опыт и готов ими поделиться [2].

Чаще всего наставник назначается для нового сотрудника для того, чтобы ускорить процесс его адаптации и обучения обязанностям. Важно

заметить, что внедрение системы наставничества позволяет новому сотруднику приступить к самостоятельной работе более быстро.

Ключевыми задачами внедрения наставничества являются следующие:

1. Снижение текучести кадров преимущественно среди молодых специалистов.
2. Укрепление и развитие корпоративного духа, удержание ценных сотрудников.
3. Сокращение периода адаптации к новому месту работы.
4. Повышение качества подготовки персонала и производительности труда.
5. Минимизация экономических потерь за счет меньшего числа ошибок со стороны персонала [3].

Наставничество наиболее распространено на производственных предприятиях. Для этого на предприятиях разрабатывается Положение, в котором раскрываются принципы, права и обязанности сторон, а также условия оплаты; план программы наставничества, в котором определяются цели, а также сроки их достижения. Чаще всего к наставничеству привлекают высококвалифицированных специалистов и опытных работников.

Процесс организации наставничества на предприятии выглядит следующим образом – рисунок 1.

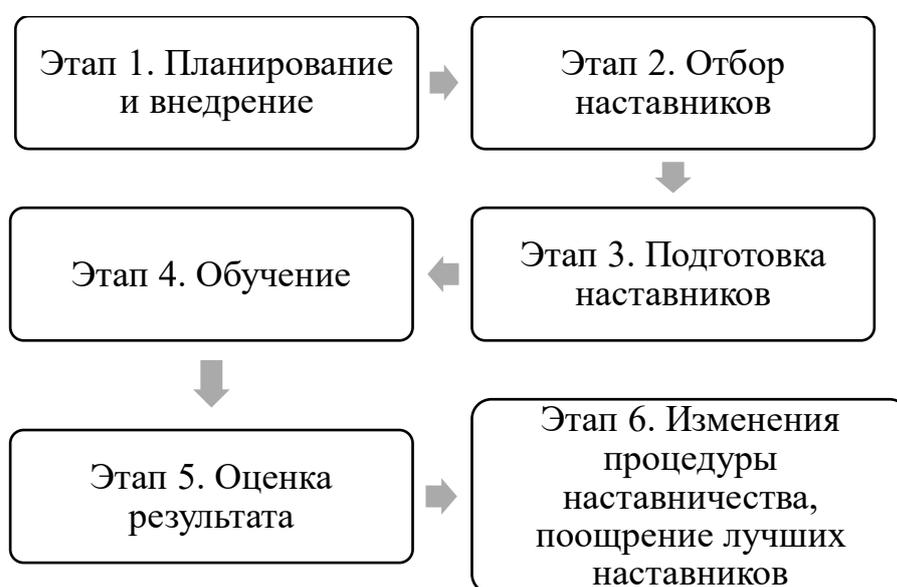


Рисунок 1 – Процесс организации наставничества на предприятии [4]

Рассмотрим каждый из представленных на рисунке 1 этапов процесса организации наставничества на предприятиях.

На этапе планирования и внедрения определяются должностные позиции, которые подлежат наставничеству, формируется перечень профессиональных и корпоративных компетенций для них. Разрабатывается и выпускается распорядительный документ и методическое обеспечение.

Отбор наставников подразумевает оценку персонала со стажем работы на предприятии, высокими показателями эффективности деятельности, положительной оценкой профессиональной подготовки.

На этапе подготовки наставника проводится его специальное обучение, выбирается формат.

Далее следует процесс непосредственного обучения, на котором ученику передаются необходимые знания, умений и профессиональные навыки.

На этапе «Оценка результатов» необходимо подвести итоги профессионального уровня ученика, а также его лояльности к корпоративным ценностям организации.

На последнем этапе целесообразно пересмотреть существующий процесс для дальнейшего усовершенствования. Данная процедура проводится на основе анализа обратной связи всех участвующих в наставничестве. Необходимо продемонстрировать значимость данного процесса в организации, оценить уровень вклада наставников в подготовку новых квалифицированных кадров.

Выбор наставника зависит от особенностей каждого предприятия, стиля управления, корпоративной культуры, понимания руководителем предприятия важности системы наставничества и ряда других факторов. Однако есть набор критериев, которого рекомендуется придерживаться, выбирая наставника на предприятии: профессионализм, личная заинтересованность, авторитет, навыки обучения и психология личности, лояльность предприятию.

Стоит заметить, что процесс передачи знаний и освоения новых профессиональных навыков требует и от ученика, и от наставника определенных действий, соблюдения зон ответственности и пользования своими правами.

Для оценки эффективности системы наставничества на предприятии может быть проведен анализ показателей работы с персоналом до и после внедрения программы наставничества. Предприятие также может использовать собственные метрики эффективности исходя из целей, которые в первую очередь преследуются наставничеством в организации. Результаты внедрения системы наставничества в организации наглядно демонстрировать эффективность прилагаемых усилий и средств в количественных и качественных единицах [4].

Вышеизложенное позволяет заключить, чтобы избежать негативных моментов, связанных с организацией адаптации и повышения эффективности молодых специалистов путем внедрения системы наставничества, необходим в первую очередь грамотный подход руководства предприятия.

Список использованных источников:

1. Методические рекомендации об организации наставничества в образовательных организациях и организациях реального сектора экономики Тверской области. – Тверь: ГБПОУ «Тверской политехнический колледж», Центр опережающей профессиональной подготовки Тверской области, 2020. – 90 с.

2. Наставничество в организации: что это такое, как оформляется и оплачивается. Электронный журнал «Главная книга» [сайт]. — URL: <https://glavkniga.ru/situations/s511699>

3. Челпанов М. Наставничество новых сотрудников в компании: организация системы, виды и этапы. Сайт Контур Школа. [сайт]. — URL: <https://school.kontur.ru/publications/2247>

4. Стандарт наставничества. Сайт Профстажировки РФ. [сайт]. — URL: http://cmrp.ru/uploads/nastav_paper.pdf

Лизовская В.В.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

НАСТАВНИЧЕСКИЕ ПРОГРАММЫ В СИСТЕМЕ HR-БРЕНДИНГА КРУПНЫХ МЕЖДУНАРОДНЫХ КОМПАНИЙ

Большинство компаний заинтересованы в поиске и привлечении квалифицированного персонала. Крупные международные компании понимают ценность человеческих ресурсов на современном этапе, и начинают работать с талантливыми сотрудниками еще в процессе их обучения в различных учебных заведениях. Особенно эта система распространена в Германии, где при университетах создаются специальные предпринимательские программы, к которым подключаются крупные компании, принимая участие в наставнических проектах.

Хорошим примером такого центра развития молодых специалистов и наставничества может служить программа Технического университета г. Мюнхен. В рамках наставнической программы с компанией Сименс студенты, связанные с информационными технологиями и обучающиеся на технических специальностях, могут в течение как минимум одного года лично знакомиться с корпоративной культурой глобального предприятия, а также получать поддержку и наставничество в личном обучении и планировании карьеры от руководителей высшего звена компании Сименс. В результате программы обучающийся получает индивидуальное развитие как будущего специалиста и как личности, более глубокое понимание практических вопросов будущей профессии, а также может найти себе рабочее место после завершения программы наставничества. [1]

Наставнические программы могут использоваться не только для поиска, но и для адаптации персонала. Примером может служить еще одна крупная международная компания Шелл, которая активно внедряет подобные

практики. В качестве наставников в компании выступают специалисты, которые проработали определенное время и хорошо знают особенности взаимодействия, организационную культуру и специфику деятельности компании. Они передают свои знания новым сотрудникам, при этом в компании отмечают, что преимущества таких программ видят как для наставника, так и для наставляемого: последний быстрее адаптируется в компании, а наставник получает новый опыт руководства, лучше понимает определенные вопросы, объясняя их наставляемому и, благодаря этому, открывает для себя новые возможности для развития в компании. [2]

ПАО «Газпром» является российской глобальной энергетической компанией с большим опытом работы на рынке газовой и нефтяной промышленности. Основные направления деятельности заключаются в геологоразведке, добыче, транспортировке, хранении, переработке и реализации газа и нефти.

Численность сотрудников компании по данным на 2021 год составила 479,2 тыс. человек [3], из которых 14,3% - это руководители, 34,2% - специалисты и служащие, 51,5% - рабочие. Большая доля сотрудников по возрастному составу (88,3%) относится к категории старше 30 лет, 29% которых старше 50 лет. Доля молодых сотрудников – моложе 30 лет – достаточно мала: всего 11,7%.

Компания ПАО «Газпром» отличается высокой стабильностью. На протяжении многих лет она является привлекательным работодателем, поэтому в компании сохраняется весьма высокая обеспеченность кадрами. При этом, на протяжении нескольких лет она занимает лидирующие строчки рейтинга самых привлекательных работодателей по версии кадрового холдинга HeadHunter.

ПАО «Газпром» активно занимается HR-брендингом, направляя деятельность на привлечение, вовлечение и удержание ценных сотрудников. В компании ПАО «Газпром» разработан пакет внутренних документов, которые регламентируют деятельность компании в отношении брендинга и персонала, среди которых: кодекс корпоративной этики, книга фирменного стиля, паспорт программ инновационного развития.

Основной отличительный элемент HR-бренда - ценностное предложение для сотрудников (EVP - Employee Value Proposition). Ценностное предложение напрямую зависит и связано с платформой HR-бренда для сотрудников, стратегической платформой HR-бренда и корпоративным брендом, из которых в совокупности складывается набор отличительных выгод, получаемых сотрудниками компании ПАО «Газпром». Основными элементами платформы HR-бренда ПАО «Газпром» являются: рекрутмент и адаптация, карьерный рост, обучение и развитие компетенций сотрудников.

Компания активно реализует мероприятия по формированию и поддержанию внешнего HR-бренда ПАО «Газпрома», направленного в первую очередь на поиск новых сотрудников. Среди подобных мероприятий можно перечислить организацию корпоративных праздников, ведение сайта

компании с представлением информации об основных HR-процессах, сотрудничество со средствами массовой информации, высшими и средними специальными учебными заведениями, школами городов России в рамках корпоративной программы «Газпром - классы», организацию конкурсов студенческих проектов.

Отдельным важным направлением является организация работы с молодыми специалистами в рамках корпоративной наставнической программы. Цель ее состоит в поддержке талантливых выпускников и помощи в освоении и адаптации, развитии профессионально-технических навыков, а также сокращении текучести кадров на начальных этапах трудовой деятельности. Специалисты и наставники практически отработывают методики, технологии и модели работы, что помогает новым сотрудникам в освоении профессии и необходимых компетенций.

Мероприятия по поддержанию внутреннего HR – бренда компании в первую очередь направлены на повышение производительности труда, чему способствует понимание сотрудниками целей и задач, а также их стремление к новым достижениям в соответствии с нормами корпоративной культуры. Необходимым условием для этого компания видит предоставление возможностей сотрудникам для раскрытия потенциала и карьерного роста. Среди основных мероприятий внутреннего HR – брендинга можно перечислить следующие: фестивали, корпоративные мероприятия для построения командного духа и сплочения коллектива, конференции для карьерного и профессионального роста, развитие корпоративных средств массовой информации и внутренних коммуникационных ресурсов, работа и поддержка увольняющихся сотрудников и многое другое.

Все перечисленные мероприятия внутреннего и внешнего HR-брендинга направлены на повышение количества лояльных и преданных компании сотрудников, которые стремятся подняться по карьерной лестнице и удержаться в компании. Они помогают решать важные кадровые и имиджевые вопросы, и разрабатываются в соответствии с социальной политикой ПАО «Газпром» [4], где регламентирован свод положений по социальной защите персонала, их мотивации к продолжительной и результативной трудовой деятельности в компании, что в целом направлено на обеспечение компании конкурентных преимуществ на рынке труда.

Список использованных источников:

1. Наставническая программа Технического университета г. Мюнхен [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://mentoring.tum-international.com/en/> (Дата обращения: 07.10.2022).
2. Наставническая программа компании Shell [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.shell.com.sg/careers/students-and-graduates/shell-graduate-mentorship/learning-while-teaching-others.html> (Дата обращения: 05.10.2022).
3. Структура персонала Группы Газпром [Электронный ресурс].

Режим доступа: <https://www.gazprom.ru/sustainability/people/statistics/> (Дата обращения: 05.10.2022).

4. Кадровая политика ПАО «Газпром» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.gazprom.ru/careers/hr-policy/> (Дата обращения: 07.10.2022).

5. Быстрова М.В., Шорохова Н.А. HR-брендинг как инновационный способ привлечения и удержания квалифицированного персонала // Вестник института управления и экономики НовГУ. – 2016. – №2 (21). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/hr-brening-kak-innovatsionnyu-sposob-privlecheniya-i-uderzhaniya-kvalifitsirovannogo-personala> (Дата обращения: 05.10.2022).

Лобастова В. А.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

НАСТАВИТЕЛЬНЫЕ БЕСЕДЫ СОКРАТА

Уникальность древнегреческой культуры состоит в создании широкого спектра форм духовного поиска понимания существующего мира и места человека в нем: мифология, эпос, поэзия, трагедия, комедия, риторика, искусство, наука, философия. Все эти художественные и интеллектуальные устремления находились в непрекращающейся конкуренции между собой за доминирующее воздействие и устойчивое влияние на сознание человека, формирующего космоцентрическую картину мира. Каждая из данных форм культурогенеза, созданных усилиями творческого духа античного человека, выдвигала свои особенные выразительные стратегии формирования полиса как гражданского единства. Для сохранения достигнутых достижений «греческого чуда» [1] важным становится внутренний процесс вступления в полисное объединение и наиболее полное раскрытие личных талантов и усвоенных навыков в совместной жизни полиса.

Основу античной культуры составляют такие глубинные состояния душевной жизни древнего грека, как пайдейя, арете, калокагатия, которые определяют образ человека, выражают его существенные антропологические свойства. Эти состояния постепенно приобретают преимущественное значение по сравнению с другими социальными качествами человеческой природы, так как воплощают в себе основные доминанты античного мировоззрения – космос и разум. Универсальная образованность определяет существо человека, смысл жизни его души и разворачивается в виде процесса непрерывного развития гражданина как члена полиса, части социального единства. Образовательная система, построенная на изучении различных наук, стремится осознанно выстроить жизненный путь человека, который

сопровождается и направляется знанием, для того чтобы человек определял его самостоятельно и шел по нему твердо, уверенно и целесообразно.

Арете – интеллектуальное и моральное совершенствование, неустанно проводимое в течение всей жизни человека. Культурно-историческое движение ключевой для античного мира добродетели проходит от воинской доблести к нравственному совершенству, от готовности совершить подвиг на поле брани во имя славы героя и таким образом стать образцом как для современников, так и для последующих поколений, до осознания смысла человеческой жизни как божественного дара, пренебрегать которым не достойно человеку.

Древние греки понимали смысл пайдейи как «гармоничное телесное и духовное формирование человека, реализующее все его способности и возможности» [2, с. 406] в занятиях, достойных уважения среди свободных людей. Сложный, непредсказуемый, тернистый путь формирования образа человека требует от конкретного индивида, пожелавшего стать личностью, усилий, настойчивости, терпения и многих других качеств, которые, осознано культивируясь в процессе многократных повторений, приобретают значение добродетельных или способных к осуществлению социально одобряемых действий. В пайдейе осуществляется раскрытие и возвышение подлинных человеческих качеств, собирающих и составляющих человеческое существо. Выдающийся знаток античной культуры В. Йегер представлял пайдейю как системную модель воспитания и образования юношества, основанную на «духе греческой нации», наиболее полно отразившемся в памятниках литературы, риторики, философии.

Центральной фигурой, неповторимым образом, оригинальным символом античной культуры стал Сократ – афинский гражданин, родившийся в 469 г. до н. э. и казненный в 399 г. до н. э., вопреки всем испытаниям сохранивший до конца своей жизни искреннюю преданность своему полису. Современники восхищались целостной жизнью Сократа, который с помощью разума преодолевал противоречивые разногласия, возникающие в его душе. Личность Сократа предстает как совершенное воплощение пайдейи.

Древние греки представляли пайдейю как воспитание юношества, задача которого состоит в формировании совершенной личности на основе ее непрерывного развития. Становление личности древние греки называли великим делом. Суть воспитания понималась античными мыслителями во внедрении в характер индивида добрых нравов, которые не только определяют, что можно, а чего нельзя человеку делать, думать, желать, но также становятся привычными, а значит легко осуществимыми. Для стремления воспитывать другого вовсе не достаточно продемонстрировать профессиональные знания в науке, поэзии, искусстве, законодательстве, государственном управлении. Хотя образование осуществляется через изучение различных наук, важным становится желание приблизить другого к осознанию необходимости понимать самого себя для уяснения своей

нравственной сущности. Сократ связывает образование с воспитанием высоких нравственных качеств, так как «в греческом полисе целью воспитания неизбежно оставалась подготовка к общественной деятельности» [3, с. 76].

Сократовский аскетизм состоит в умеренности, стойкости и самообладании, которое достигается не необходимостью следовать социальным законам, регулирующим взаимодействия людей, а наличием внутренних качеств конкретного человека, становящихся значимыми для всех людей. Внутренние законы воздействуют на человека с большей силой, чем внешние законы социальной жизни. Самообладание, выражающееся во власти разума над инстинктами, соотносится с внутренней свободой личности. Такая свобода в нравственном контексте понимается как внутренняя независимость или нравственная автономия от потребностей, которые перестают его беспокоить. А когда потребности не тревожат в данный момент, личность получает шанс поставить перед собой посильную, вполне разрешимую в сложившихся обстоятельствах задачу.

При понимании смысла дружбы как достойного, искреннего взаимоотношения между людьми Сократ вновь обращается к внутренней ценности личности, которая лежит в основе дружеского чувства взаимности. «В умении дружить нет ничего нового и сложного: тот, кто ждет добра от людей, должен и сам оказывать другим услуги. Умение выразить свое отношение первым важно в дружбе не меньше, чем во вражде» [3, с. 83]. Дружба способна преодолеть противоречия и конфликты среди людей благодаря душевному богатству личности, которое проявляется в сочувствии и благодарности. Понимание и критика важны для каждой одаренной неординарными способностями личности. Началом пути к осознанию гражданской добродетели «должно быть понимание собственного невежества и самопознание, то есть правильная оценка собственных возможностей» [3, с. 86]. Личная и общественная жизнь тесно связана в греческом полисе, который включает в себе «живое целостное сосуществование коллектива граждан, в которое органически включается жизнь каждого отдельного гражданина» [3, с. 87].

Немецкий филолог В. Йегер представляет культурно-историческое значение Сократа в настойчивом формировании нравственной личности, существующей в пространстве социальной жизни и активно влияющей на нее. «Его личность представляет собой образец совершенного человека, прошедшего долгий и трудный путь внутреннего освобождения. Заслуга Сократа была в том, что он первый заговорил о длительном и трудном пути к освобождению личности. Этот путь должен иметь своим результатом такое поведение человека, которое будет всей его жизнью» [3, с. 57]. Самодостаточность и самообладание становятся теми качествами, которые способны в полной мере выразить свободную нравственную личность. Ионийские и италийские натурфилософы открывают космичность природного мира, устроенного как гармонично упорядоченного единства, Сократ же

раскрывает нравственный космос как ценностный порядок внутреннего мира человека. Устройство древнегреческого полиса должно соответствовать космической целесообразности универсума.

Французский историк А.-И. Марру образно сформулировал особенность образовательного развития в древнем мире: «история античного образования отражает постепенный переход от культуры благородных воинов к культуре писцов» [4, с. 12]. Однако Сократ занимает промежуточное положение между достоинством воина и строгой честностью писца, стремясь совместить в себе оба эти качества. Будучи воином истины Сократ стойко отстаивает ее необходимое присутствие в форме знания, повторяя вновь и вновь стремление приблизиться к истине, укорененное в разумной способности каждого человека.

А.-И. Марру обратил внимание на тот факт, что центральное место в образовании занимает знание, подчеркивая тем самым значительный рост доверия к разуму. «Сократ защищал первостепенное значение отыскания Истины. <...> Истина должна приближать ученика к ἀρετή, к «добродетели», к духовному совершенству: направленность образования на человека осуществляется в подчинении требованиям Абсолюта» [4, с. 90]. В качестве же способа воздействия на соотечественников Сократ предпочитал использовать устную речь вместо письменного слова, подчеркивая ценность непосредственной связи с собеседником и ожидая от него живого отклика на высказывание. Сократ вовлекает в беседу горожанина с помощью последовательного ряда вопросов и ответов. Так постепенно формируется диалоговая форма философского мышления, в рамках которой может быть достигнуто взаимопонимание собеседников.

Тема для обсуждения всегда имела общечеловеческое значение, тем самым вызывая живой интерес у критически настроенных слушателей. «Беседа велась гибко и легко, переходя с одного предмета на другой, но при этом проявлялась и глубина, и душевная сила собеседников» [3, с. 66]. Смысловое пространство беседы, которая протекала в виде драматической дуэли мысли, организовывалось в двух формах, тесно связанных друг с другом, выражающих две стадии единого процесса, – протрептическая (убеждение) и эленхическая (испытание).

Целью беседы для Сократа выступало достижение взаимопонимания между собеседниками относительно общезначимой и наивысшей ценности человеческой жизни, на которую претендовали мужество, умеренность, справедливость, благоразумие. Методологическое умение Сократа правильно и последовательно ставить вопросы, ожидающие однозначного ответа согласия или возражения, превращают беседу в искусство диалога, который из внешних противопоставлений мнениями переходил в глубокие внутренние размышления, направленные на поиск объективного знания.

Начало разговора строилось на обсуждении общепринятых мнений. Такое привычное мнение становилось гипотезой, на основе которой строился логический вывод, универсальное значение которого нужно было проверить с

помощью фактов, кажущихся бесспорными. Сократ стремился показать противоречие, которое возникало между допускаемым мнением и привычными фактами. Обнаруженное противоречие требовало пересмотра или отказа от выдвинутого мнения, не подтвержденного фактами. По мнению В. Йегера, «его «метод» (μέθοδος) — путь, избранный «логосом» для того, чтобы подвести человека к правильным действиям» [3, с. 89]. «Испытание» было необходимым дополнением к увещательной части речи, подготавливая почву для воздействия на собеседника, требуя от него самопознания и убеждения в том, что его кажущееся всезнание ложно» [3, с. 87].

Расспрашивая своего собеседника, испытывая его понимание, уличая в невежестве, Сократ выражает неустанную и трогательную заботу о внутреннем мире другого лица и призывает заботиться каждого. Сущность воспитания состоит в заботе о душе, которая наиболее очевидно раскрывается в познании ценностей и истины. Сократ формирует антропологическую шкалу ценностей, где приоритетными выступают душевные блага, за ними следуют телесные блага и, наконец, внешние блага. Ценность блага состоит в том, что владеть им уже есть благо – гармоничная связь между нравственностью души и порядком мира. Благое действие совершается ради него самого и способствует раскрытию внутренней сущности человека. На этом пути к благу деянию жизнь человека приобретает непреходящий смысл. «Эта аналогия души и тела распространялась и на то, что грек обозначал словом «добродетель» (арете), которую так почитали в греческом полисе. Это слово обозначало и храбрость, и рассудительность, и справедливость, и праведность. Все эти совершенства свойственны душе, так же как телу присущи здоровье, сила и красота» [3, с. 73].

Общие черты, присущие каждой из рассматриваемых добродетелей, подводят Сократа к осознанию целостного понимания добродетели как таковой, которая содержится в благе. Сократ приходит к необходимости познать сущность блага как единой основы для всех человеческих добродетелей, которая по-разному проявляется в каждой из них. «В основе всех наших моральных устремлений и действий всегда лежит истинное знание» [3, с. 73]. Процесс познания и результат познания составляют единое целое в душе личности.

Хотя Сократ утверждает, что «добродетель есть знание», ибо «никто не ошибается добровольно», однако сам признается, что не имеет его, но обличает обманщиков, претендующих на него. Таким образом Сократ прокладывает путь для истинного знания блага, которое редко можно встретить среди людей, ибо постижение добра не одномоментно, а осуществляется на протяжении всей жизни. Осознание блага как такового приобретает нравственную силу, способную упорядочить социальную жизнь людей. В. Йегер иллюстрирует важную мысль Сократа следующим примером: «Истинная добродетель <...> неделима и едина: невозможно, обладая одной ее частью, не обладать всеми остальными. Храбрец, который нерассудителен, невоздержан и несправедлив, может служить хорошим солдатом на поле боя,

но не будет достаточно храбр, чтобы бороться со своими инстинктами» [3, с. 91].

Исходя из целостного понимания разумной природы человека, доброе действие является предметом подлинного желания человека. Воля выражает стремление к самосохранению и развитию, культивирующему различные формы созидания личности, поэтому конструктивная воля не может причинить себе вред, а значит, уничтожить себя. Сократ в диалогах с соотечественниками приходит к различению чувственной воли вожделения кажущегося блага и разумной воли самообладания. «Там, где воля стремится к положительной цели, она должна основываться на знании и понимании этой цели. Это и будет человеческим совершенством» [3, с. 93]. Цель каждого поступка, определяющего жизненный путь человека, есть благо, к которому направлены все душевные устремления личности.

Целесообразная жизнь человека благодаря разуму обретает внутреннее единство напряженных усилий, формирующих пайдейю. Пайдейя составляет подлинное богатство человека, суть которого есть духовная жизнь, определяющая и образующая его культуру, и в борьбе со стихийными порывами сохраняет внутреннюю свободу. «Воспитание по Сократу не сводится к развитию каких-либо способностей или к передаче знаний: и то, и другое должно быть лишь средством в процессе воспитания, суть же его — предоставить человеку возможность достичь высшей цели в жизни» [3, с. 94]. Разум, контролирующий каждое действие человека, выдвигает социальную норму поведения, достойную для всех членов общества. В своих неустанных поисках истинного знания Сократ показал, что подлинным наставником, формирующим и совершенствующим внутренний мир человека, является его благая мысль.

Список использованных источников:

1. Зайцев А.И. Культурный переворот в Древней Греции VIII—V вв. до н. э. / Под ред. Л.Я. Жмудя. 2-е изд., испр. и перераб. — СПб.: Филологический факультет СПбГУ, 2000. — 320 с.
2. Словарь античности. Пер. с нем. — М.: Прогресс, 1989. — 704 с.
3. Йегер В. Пайдейя. Воспитание античного грека (эпоха великих воспитателей и воспитательных систем). М., 1997. - 335 с.
4. Марру А.-И. История воспитания в античности (Греция). М., 1998. — 425 с.

Логинова Н.И.

Областное государственное казенное учреждение социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Алые паруса» в г.Ульяновске»

ВНЕДРЕНИЕ СЕМЕЙНОГО ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА В РАБОТУ СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННОГО ЦЕНТРА ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ.

Апробация в социально-реабилитационном центре для несовершеннолетних практики семейного волонтерства делает все более актуальным развитие направления «Контактные семьи» в социальном сопровождении семей с детьми, оказавшихся в кризисной ситуации.

Направление «Контактные семьи» реализуется в Центре с 2021 года, когда специалисты учреждения выиграли Всероссийский конкурс благотворительного фонда Елены и Геннадия Тимченко «Семейная гавань-2021» с проектом по оказанию комплексной социальной поддержки многодетных неполных семей с детьми. В рамках проекта сотрудники посетили стажировочную площадку фонда «Детская деревня –SOS г. Пушкин», на ней познакомились с наработанными социальными практиками и методиками поддержки семей с трудной жизненной ситуацией, в том числе и с технологией «Равный равному», одним из направлений которой являются «Контактные семьи». Взаимодействие со стажировочной площадкой позволило выстроить в Центре систему оказания помощи кризисным семьям, исходя из потребностей благополучателей в решении их ключевых проблем.

Основная концепция добровольческой практики «Контактная семья» заключается в том, что за семьями, находящимися в кризисной ситуации, воспитывающими несовершеннолетних детей, закрепляются семьи-наставники, имеющие успешный опыт родительства и преодоления семейных кризисов. В ходе реализации проекта сформированы 4 контактные семьи, которые, прежде чем приступить к волонтерской деятельности, проходят предварительное обучение и подготовку, чтобы лучше понимать, как взаимодействовать с семьями в кризисе [1]. Прошедшие подготовку

контактные семьи принимают участие в совместных с кризисными семьями мероприятиях: тренингах «Ответственное родительство», групповых занятиях детско-родительских пар «Семейная игротека», тематических экскурсиях, экологических акциях; проводят досуг [3], делятся историями жизни и преодоления проблем.

Поскольку ключевым результатом семейного волонтерства является восстановление самостоятельных способностей кризисных семей к благополучной жизни, решение этой задачи связано с вопросами удовлетворения родителями потребностей детей и повышением жизненно важных воспитательных компетенций.

Исследование влияния семейного волонтерства на кризисные семьи проводилось в апреле-сентябре 2022г. с использованием методик - анкеты «Удовлетворенность качеством социальных услуг отделения социальной реабилитации ОГКУСО СРЦН «Алые паруса» в г.Ульяновске», проективного теста «Экокарта»[2], наблюдения за детско-родительскими отношениями в процессе их участия в мероприятиях Центра. Выборка представлена 8 кризисными семьями (8 матерей и 16 детей в возрасте 5-15 лет), являющимися подопечными 4 контактных семей.

Сводный анализ полученных результатов свидетельствует о значимых изменениях у благополучателей.

Выявленные изменения у детей из числа кризисных семей:

- в общении со сверстниками и взрослыми более 80% детей делятся новыми знаниями и впечатлениями об участии в экологических акциях, «Добрых делах», совместных занятиях с родителями и контактными семьями;
- 62,5% подражают детям из контактных семей в соблюдении норм общественных правил и ценностей (по результатам участия в культурно-досуговых мероприятиях, посещениях музеев, тематических выставок);
- 75% ребят демонстрируют расширение репертуара социальных ролей («Я-друг», «Я-будущий волонтер», «Я-человек, которому помогают, я буду помогать другим»);
- 100% детей формируют свой список любимых игр, в которые играют с родителями и контактными семьями;
- проявляют мотивацию на взаимодействием с социумом 81,3% детей – «играть», «общаться», «дружить», «бывать вместе» со сверстниками и взрослыми;
- изображают на экокартах более расширенную сеть социальных контактов, чем до участия в проекте, 75%.

Диагностированные изменения у родителей из числа кризисных семей:

- по результатам занятий об историях жизни и жизненном опыте 75% родителей отмечают открытость участия, возможность высказать свое мнение, общение на равных («Я высказалась», «Слушала других», «Меня слушали», «Моя история интересна другим», «Взаимопонимание»);

- оценивают свой жизненный опыт 87,5% опрошенных («С участниками группы мы спорили о проблеме», «Меня поддержали», «Меня поняли», «После того, как я рассказала о себе, стало легче»);

- воспринимают себя «рассказчиком», автором собственной жизни 100% родителей («Рассказывая о себе группе, я оценила свою жизнь», «Нужно учиться быть хозяином своей жизни»);

- называют эмоции и впечатления о совместных с ребенком делах, упражнениях, досуге и отмечают их как ресурс, по примеру контактной семьи, 100% родителей;

- стремятся к сокращению дистанции между ними и детьми по образцам поведения контактной семьи 75%;

- воспринимают социальное поведение контактной семьи как образец для подражания 62,5%;

- 75% родителей отмечают расширение ближайшего окружения семьи в виде появления в нем контактной семьи, с которой сложились приятельские отношения;

-62,5% обращаются к контактной семье за советом;

- 75% родителей обозначают переживания, связанные с преодолением социальной изоляции («Я не один», «Боялся принять участие в мероприятии, а оказалось, что не страшно»).

Таким образом, опыт добровольческой помощи семьям, оказавшимся в кризисной ситуации, в форме услуги «Контактная семья», показал эффективность его использования для родителей и детей. Перспективы его дальнейшего развития специалисты ОГКУСО СРЦН «Алые паруса» в г.Ульяновске» связывают с расширением количества семей-добровольцев, формированием Банка данных контактных семей, совершенствованием нормативной документации учреждения по данному направлению. Немаловажное значение имеет и развитие доказательной базы, исследование социальных результатов практики.

Список использованных источников:

1. Агаркова А.О. Методическое пособие по развитию семейного добровольчества в форме «Контактная семья». Стандарт оказания услуги «Контактная семья» - 2020.- С.5-13.

2. Медведева М.Е. Рабочая книга специалиста помогающей профессии / Российский Комитет «Детская деревня SOS -г. Пушкин», СПб. - 2020.- С.40-46.

3. Яшкина О.А. Семейная книга добрых дел.- СПб.- 2020.-С.3-20.

Маврина А.С., Шаров Д.С.

Липецкий государственный педагогический университет имени
П.П. Семенова-Тян-Шанского

ИНСТИТУТ СТУДЕНЧЕСКОГО КУРАТОРСТВА КАК ФОРМА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ ПЕРВОКУРСНИКОВ В ВУЗЕ

Ориентация на новые мировые стандарты в современном образовании способствовала отказу от знаниевого подхода к обучению в пользу компетентностного, который своей целью ставит не столько усвоение информации, сколько развитие у обучающихся способностей к адаптации и самостоятельному решению различной сложности проблем, в том числе и нетиповых, на основе имеющихся у них знаний.

Таким образом, в ближайшее время благосостояние общества в значительной степени будет зависеть от разноплановых сторон развития индивидуумов, то есть не только от уровня образованности, профессиональной подготовки, квалификации, но и от жизненной позиции молодого поколения, стремления участвовать в модернизации страны. Из этого следует, что современное образование должно быть не только способом приобщения молодых людей к новым знаниям, но и способствовать изменению отношения человека к социально-культурной сфере, которая совершенствуется с каждым днем. Вышеописанный подход к образованию диктует необходимость внедрения соответствующих методов и технологий обучения, развивающих самостоятельность, инициативность и ответственность у студентов, а также способности к критическому и творческому мышлению, ведущие их к конечному результату [1].

На сегодняшний день высшее образование состоит из нескольких взаимосвязанных процессов, таких как воспитание, обучение и социализация. Осуществлять за ними контроль уполномочены разные институты. Мы поговорим о важности такого социального института как студенческое наставничество, о роли наставника в адаптации первокурсников к жизни в университете. В общем смысле, наставничество является формой воспитания

и профессиональной подготовки, передачи опыта, культуры, знаний. В ВУЗах наставничество обладает ключевой специфической характеристикой: целью такого наставничества становится адаптация студентов, в основном первого курса, к новой образовательной среде, а также к последующему их многопрофильному сопровождению.

Кураторство, при правильной организации, является эффективной системой адаптации студентов к университетской среде. Успешная реализация наставничества вовлекает в себя три субъекта взаимодействия, каждый из которых извлекает из этого пользу.

Первокурсник в процессе наставничества получает поддержку, регулярные консультации, как в учебе, так и по вопросам внеучебной деятельности, помощь в адаптации к новым условиям окружающей среды, то есть для первокурсника - наставничество представляется в виде возможности обретения не просто консультанта, а старшего товарища, готового всегда прийти на помощь и поделиться опытом решения подобных задач. Отношения куратора и обучающегося, как правило, являются более неформальными и быстро становятся личными. Так, опытные студенты могут давать первокурсникам советы, рекомендации, а также оказывать определенное воздействие на их поведение и развивать в подопечных уверенность в своей новой роли студента.

С другой стороны, для студента-куратора наставничество представляет широкий спектр возможностей реализации своего потенциала, личностного развития, а также повышения уровня сформированности профессиональных компетенций.

Образовательная организация, в свою очередь, развивает за счет наставничества преемственную студенческую среду, обеспечивает взаимодействие студентов младших и старших курсов [3].

Наставничество может оказать влияние на формирование некоторых профессиональных компетенций направления «Профессиональное обучение» согласно ФГОС, таких как способность анализировать профессионально-педагогические ситуации (ПК-5) и готовность к использованию современных воспитательных технологий формирования у обучающихся духовных, нравственных ценностей и гражданственности (ПК-6). Связано это с основными направлениями деятельности, присущими куратору. Предполагается, что студенты-кураторы могут развить следующие качества:

- дисциплинированность, ответственность и коммуникабельность;
- способность планирования, навыки организации и сплочения коллектива;
- навыки формирования гражданской ответственности, всестороннего культурного развития личности;
- опыт мобильного решения незапланированных ситуаций, устойчивость к критике [4].

Данные навыки студенты не способны приобрести, являясь лишь объектами образовательного процесса. Сформировать их полностью на

учебных занятиях, без практики различных технологий на группе обучающихся, невозможно. В случае, когда студент обретает статус субъекта образования, что предусматривает наставничество, у него появляется возможность получать ценный опыт анализа собственной деятельности и последующих педагогических ситуаций.

В настоящее время модель студенческого наставничества представляет собой систему взаимодействия студентов старших курсов со студентами младших курсов, осуществляемой наставниками. Функцию данного института можно определить, как регулирование и организация единства образовательного и воспитательного процессов у студентов университета. Далее, можно выделить более узкие цели студенческого наставничества. К ним следует отнести:

- формирование у студентов-наставников ранее описанных профессиональных компетенций;
- облегчение процесса адаптации первокурсников к новым условиям; создание в группе дружеской атмосферы;
- формирование у студентов интереса к выбранной специальности; воспитание чувства гражданской ответственности и культурного развития студентов;
- сопровождение студента, оказание помощи в решении возникающих у него проблем, консультирование;
- предоставление возможностей для реализации студенческих инициатив.

Наставник представляет собой студента старших курсов, закрепленного за группой первокурсников, главная задача которого это успешная адаптация членов группы к студенческой жизни [2].

Реализация модели студенческого наставничества начинается с отбора кандидатов и очной беседы, по вопросам личных достижений и целей осуществления наставнической деятельности.

Следующим этапом является разработка плана работы со студентами первого курса в процессе коллективной работы.

Далее, согласно разработанному плану, еще до начала учебного года, наставники осуществляют работу с первым курсом согласно разработанному плану, примерной вид которого включает в себя:

- знакомство студентов первого курса с наставниками и основным педагогическим составом;
- экскурсия по учебному заведению и рассказ о структуре органов студенческого самоуправления;
- презентация и знакомство студентов друг с другом с помощью коммуникативных игр, совместные фото группы;
- выбор старосты и профорга;

В течение нескольких следующих недель наставники проводят с группами мероприятия на командообразование, игры на совместную работу,

тем самым получая возможность проявить себя и развить те способности, в которых он заинтересован.

И на протяжении всего учебного года наставники принимают участие в жизни группы, путем контроля взаимодействия группы, наблюдения за неуспевающими студентами и дальнейшего консультирования.

Организацией контроля над ходом составленного плана занимается ответственный кафедры по воспитательной работе, который в свою очередь направляет наставников, проверяет их отчеты, вносит необходимые корректировки и осуществляет непосредственную подготовку к будущим мероприятиям на специальных собраниях.

Таким образом, структура работы и функционал куратора включает в себя следующие моменты:

- постоянное участие в жизни группы в течение учебного года;
- организация единых для всех наставников мероприятий;
- мониторинг запросов и пожеланий студентов первого курса;
- методическое обеспечение деятельности наставников;
- помощь в вопросах, связанных с расписанием, занятиями, сессией;
- индивидуальная работа со студентами и др.

Мы провели опрос среди первокурсников кафедры социологии и управления института истории, права и общественных наук липецкого государственного педагогического университета имени П.П. Семенова-Тян-Шанского.

Анкета включала в себя следующие вопросы: 1) насколько проще прошла ваша адаптация в вузе с участием наставников (кураторов)? 2) какой формат взаимодействия с кураторами вам комфортнее? 3) насколько проведенные кураторами мероприятия помогли сплотить коллектив?

На кафедре социологии и управления обучаются группы трех разных направлений: организация работы с молодежью – 10 человек, профессиональное обучение по отраслям (экономика и управление) – 11, и социология и управление – 15, то есть 36 студентов. Из них было опрошено 34 человека. Репрезентативность исследования составляет 94,4%.

На первый вопрос ответили следующим образом:

– четыре человека не посчитали институт наставничества эффективным средством адаптации в вузе (что составило 12% от общего количества опрошенных);

– остальные тридцать человек сумели в полной мере адаптироваться к образовательной среде с участием наставников (88% от общего числа опрошенных).

Результаты респондентов при ответе на второй вопрос:

– шесть человек предпочли формальное общение (17,6% от общего числа);

– двадцать восемь студентов предпочли неформальное общение (82,4% от общего числа опрошенных).

На третий вопрос респонденты дали следующие ответы:

– восемь человек не ощутили существенной пользы (23,5% от общего количества);

– для двадцати шести человек мероприятия оказались ключевым фактором сплочения коллектива (76,5% от общего числа опрошенных).

Таким образом, участие в образовательном процессе кураторов академических групп становится крайне актуальным, особенно для студентов младших курсов.

Самоощущение некоторых обучающихся в университете нуждается в тех или иных корректировках. В таких случаях для работы с первокурсниками институт студенческого кураторства показывает неопределимые преимущества и является формой совершенствования адаптации первокурсников в вузе.

Список использованных источников:

1. Галимуллина Н.М. Общекультурные компетенции в образовательном процессе высшей школы / Н.М. Галимуллина, О.Н. Коршунова // Современные исследования социальных проблем. 2015. № 11(55). С. 646-667.

2. Калимуллина О.А. Кураторство как фактор успешной адаптации студентов // Вестник КазГУКИ. 2011. №3.

3. Масалимова А.Р. Модель компетенций современного наставника / А.Р. Масалимова // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2012. № 4 (8). С. 104 – 108.

4. Снегирева Ю.А. Феномен наставничества как метод реализации компетентностного подхода в высшем образовании / Ю.А. Снегирева // Инновационные процессы в среднем профессиональном и высшем образовании: развитие кадрового потенциала: сборник научных статей / под ред. С.А. Днепров, А.В. Пивоварова. Екатеринбург: Российский государственный профессионально-педагогический университет, 2017. С. 30 – 33.

Маренкова А.Э.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАБОТЕ С НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМИ, ОКАЗАВШИМИСЯ В СОЦИАЛЬНО- ОПАСНОМ ПОЛОЖЕНИИ

В современном мире в образовательных и воспитательных процессах всё больше возрастает необходимость в усовершенствовании постепенно устаревающих форм работы с подростками и интеграции инновационных форм, нацеленных на развитие ценностей и мировоззрения.

Согласно Федеральному закону от 24 июня 1999 года № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних»: несовершеннолетний, находящийся в социально опасном положении, - лицо, которое вследствие безнадзорности или беспризорности находится в обстановке, представляющей опасность для его жизни или здоровья либо не отвечающей требованиям к его воспитанию или содержанию, либо совершает правонарушение или антиобщественные действия [1].

Наставничество и волонтерство это одно из наиболее действенных и результативных средств формирования у несовершеннолетних морально-нравственных ценностей и социального опыта. В настоящее время в работе с подростками, находящимися в социально-опасном положении, социализация и социальная адаптация являются многоуровневой системой действий, направленных на возвращение их в общество. Отсутствие подходящих условий для социализации несовершеннолетних, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, создаёт высокую степень угрозы приобщения их к криминогенной среде, ведёт к асоциальному поведению.

В этом плане волонтерская деятельность и наставничество могут рассматриваться, как способ:

- получить навыки строить социальные отношения;
- применять на практике свои моральные принципы;
- найти поддержку и друзей;
- воспитать чувство ответственности не только за себя, но и за кого-то [2].

Главной целью наставничества согласно Федеральным законам от 24 июня 1999 года № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» является результативное решение проблем низкой социальной адаптации и снижение уровня правонарушений среди несовершеннолетних. Поэтому именно эту форму взаимодействия активно используют во многих центрах по работе с подростками склонными к совершению правонарушений.

Наставничество имеет свои основные принципы, реализуемые в процессе межличностного взаимодействия между наставниками и подопечными:

- индивидуальный подход. Один из основных и нерушимых принципов работы с подростками. Необходимо учитывать, что каждый индивидуален, каждый нуждается в понимании, ко всему прочему несовершеннолетние находящиеся в социально опасном положении очень часто имеют «гипернедостаток» внимания, который они восполняют любыми доступными им способами.
- системность. Что наставничество, что приобщение к волонтерству должно включать в себя комплекс мероприятий.
- оптимистическая гипотеза – вера в подростка, которую он будет видеть и чувствовать. Необходимо делать опору на всё положительное, что вы видите и обращать его внимание на это, подключая положительное подкрепление.
- объективность. Необходимо объективно оценивать подростка, его и свои возможности, учитывать возрастные особенности.
- неразглашение личной информации. В любом центре по работе с подростками родителями подписывается соглашение на обработку персональных данных ребёнка, при этом за пределы отдела эта информация выходить не должна.
- коммуникативность. Наставничество и в целом сопровождение подростка всегда предполагает взаимодействие со всеми субъектами профилактики, это школа, различные ПМК и ПМЦ, инспектора ОДН, психологи, юристы и в том числе семья несовершеннолетнего. Умение быстро находить точки соприкосновения просто необходимы для оперативного поиска средств помощи ребёнку и его семье [3].

Главная цель наставника – установить контакт с несовершеннолетним и его семьёй и выполнить ряд задач: обучить социальным навыкам, необходимым для адаптации подростка в обществе, организовать его социальное окружение, отслеживать ситуацию дома, в школе, организовать досуг. Иногда приходится разобщать асоциальное окружение для того, чтобы социальная адаптация проходила успешнее. Подростку необходима развитая сеть социальных контактов, среди которых есть примеры для подражания, значимые взрослые, к которым несовершеннолетний может обратиться за помощью. Когда таких людей в жизни подростка нет, или такой человек – сам является девиантом мы получаем ряд проблем, которые могут усугубить ситуацию для ребенка, который и так находится в социально-опасном положении.

Стоит отметить, что наставниками могут стать не только представители центров по профилактике асоциальных явлений среди молодежи, социальные педагоги, учителя, но и родственники, соседи, студенты-добровольцы. Принимать участие в добровольчестве и работать с трудными подростками можно и на базе специальных центров, о которых говорилось ранее.

Что касается, особенностей организации наставничества, тут нужно учитывать, что форм взаимодействия может быть несколько – индивидуальная, групповая и смешанная. Иногда они могут чередоваться

между собой, в некоторых случаях они выбираются исходя из потребностей и особенностей несовершеннолетнего. Методы тоже могут быть совершенно различными, в зависимости от задач, определенных планом профилактической работы: наблюдение, курирование, коррекция поведения, социально-психологическая профилактика, консультирование и прочее.

По сути, наставник служит связующим звеном между подростком, имеющим статус СОП (социально-опасное положение) и школой, семьёй, субъектами профилактики. Он должен научить подростка видеть проблему, осознавать её и разрешать, или осознавать необходимость обратиться за помощью. Очень продуктивными, отзывчивыми и понимающими наставниками являются выросшие дети, имеющие когда-то статус СОП. Они и сами проходили через подобное сопровождение, либо не проходили, но видят в этом цель и смысл, так как им не хватало значимого человека, к которому можно обратиться за помощью. Они служат положительным примером того, чего можно достичь, если пройти через социальную адаптацию и интеграцию в общество.

Исходя из всего вышесказанного следует, что наставничество представляет собой достаточно эффективный метод профилактики девиантного поведения и выступает, как средство социальной адаптации несовершеннолетних, имеющих статус СОП. Данный метод требует соблюдения ряда принципов и систематики для оперативного поиска средств помощи ребёнку и его семье и успешной интеграции в общество. При организации наставничества необходимо вводить и поддерживать преимущество, так как именно взрослые и подростки, которые сами прошли через сопровождение, могут показать положительный пример другим несовершеннолетним, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.

Список использованных источников:

1. Федеральный закон от 24 июня 1999 г. № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» (с изм. и доп. от 13 января 2001 г., 7 июля 2003 г., 29 июня, 22 августа, 1, 29 декабря 2004 г., 22 апреля 2005 г., 5 января 2006 г.) // СЗ РФ. - 1999. - № 26. - С. 3177.
2. Баженов, В.А. Профилактическая работа с несовершеннолетними правонарушителями: Учебное пособие. - М.: Логос-М, 2005. - 116 с.
3. Калинина, Т. В. Профилактика девиантного поведения подростков / Т. В. Калинина // Феноменология и профилактика девиантного поведения: Материалы IV Всероссийской с международным участием научно-практической конференции: В 2 т. — Краснодар: Краснодарский университет МВД России, 2010. — Т. 2. – С. 61–64.

Марко Де Прил

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

НАСТАВНИЧЕСТВО В БЕЛЬГИИ

Наставничество-это одно из самых древних форм обучения, способ передачи опыта от мастера к новичку, который использовался не только в производственных сферах, но и в здравоохранительных и образовательных учреждениях.

Понятие «ментор» происходит из древнегреческой мифологии. Так звали друга Одиссея, которого тот оставил присматривать за своим хозяйством, оберегать жену Пенелопу и воспитывать сына. Позднее, словом «ментор» стали обозначать старшего опытного наставника, присматривающего за более молодыми неопытными подопечными. Ментор – это человек, сочетающий в себе функции целого ряда разноплановых специалистов.

Менторинг –это углубленный процесс наставничества, при котором более опытный в чем-либо человек помогает менее опытному прийти к поставленной цели.

Коучинг – процесс, построенный на принципах партнерства, который стимулирует размышления и творчество клиентов, чтобы вдохновлять их максимальное раскрытие своего потенциала: как личного, так и профессионального. Коучинг - это длительные отношения, которые помогают людям получить исключительные результаты в жизни, карьере, бизнесе или общественных делах.

Большую роль в развитии наставничества в Бельгии сыграло создание Европейского совета наставничества и коучинга (European Mentoring and Coaching Council - ЕМСС), [1], основанного в 1992 году с зарегистрированным адресом в Брюсселе, Бельгия. Ведущими основателями ЕМСС являются известные представители в области наставничества и коучинга; Эрик Парслоу, Сэр Джон Уитмор, Дэвид Клаттербак, Дэвид Меггинсон и Джули Хэй. К настоящему моменту более 90 стран имеют членство в ЕМСС.

ЕМСС были созданы отраслевые структуры, правила и стандарты, обеспечивающие профессиональную поддержку, руководство профессии и аккредитацию коучинга и наставничества на основе передовой практики, стандартов и компетентности. Органы государственного сектора, например: Правительство Фландрии в Бельгии работает со своим этическим кодексом в ЕМСС. В разных местах по всему миру ЕМСС проводит ежегодные конференции.

Сферы применения коучинга

- бизнес, в предпринимательстве
- образование
- благотворительность
- медицина
- жизнь (лайф-коучинг).

3 декабря 2013 г. Международный форум лидеров бизнеса (IBLF) провел в Москве Форум «Наставничество в предпринимательстве» (I Международные дни наставничества в предпринимательстве), организованный программой «Молодежный бизнес России» при поддержке Департамента развития малого и среднего предпринимательства и конкуренции Министерства Экономического Развития РФ, [2].

Наставничество в предпринимательстве это добровольная, индивидуальная, системная поддержка, направленная на ускорение и обеспечение роста начинающим или менее опытным предпринимателям с высоким потенциалом развития своих деловых и личных способностей путем передачи опыта на этапах создания, становления и развития собственного бизнеса

В X Международных днях наставничества в предпринимательстве («Global Mentoring Day 2022»), [2], приняли участие 30 стран (более 180 наставников). Одним из финалистов конкурса стали менторы из Бельгии. Следует также отметить, что представители целого ряда стран, в том числе и Бельгии, рассказали о реализации программы наставничества и поддержки наставников и их мотивации.

Подробнее остановимся на вопросе образования [3].

Национальная система образования существует во всех государствах. В отличие от других стран Западной Европы в Бельгии дети с раннего детства в возрасте от 2,5 до 6 лет ходят в начальную школу (дошкольное образование), так как в Бельгии отсутствуют детские сады. К каждому ученику воспитатель имеет индивидуальный подход. обучает общению, проявлению уважения к сверстникам в группе и ответственности за свое поведение. Начальное образование (от 6 до 12 лет), отличительной чертой которого является то, что с детьми обязательно работают психологи. Среднюю школу ребенок начинает посещать с 12 лет. Среднее образование состоит их 3-х ступеней. Первые четыре года обучения являются обязательными. Окончание высшей ступени средней школы дает право поступления в университет.

Система образования, существующая в Бельгии, основана на понимании влияния национальных особенностей народов ее населяющих, их обычаев и традиций на развитие образования, воспитания и обучения подрастающего поколения.

Особая проблема - это вопрос школьной дисциплины, который обостряется на среднем этапе обучения, когда дети достигают подросткового возраста. В Бельгии эту проблему пытаются решать, устанавливая школьные правила и нормы, делается акцент на необходимость развития самодисциплины и активизации познавательной деятельности при изучении предметов, которые вызывают наибольший интерес у школьников.

Огромную роль в воспитании играет личность педагога: его личные качества, черты характера, педагогические способности, ценностные ориентиры. Наставничество, осуществляемое в ходе педагогического процесса, - это процесс постоянного взаимодействия воспитателей и учеников, являясь непрерывным процессом, который требует социально-психологической поддержки в реализации образования. В связи с проблемами мигрантов, особенно такая поддержка требуется подросткам. Она заключается в понимании влияния национальных особенностей народов, их самобытности, обычаев и традиций.

Основная задача социального наставничества характеризуется предоставлением психолого-педагогической помощи и поддержку несовершеннолетних.

Этапы психолого-педагогического сопровождения [4], [5]:

1. Подготовительный этап сопровождения воспитанника предполагает решение следующих задач:

- Подбор и подготовка воспитанника и наставника к совместной работе.
- Установление контакта со всеми участниками сопровождения подростка.
- Определение целей, задач, объема работы и последовательности процесса сопровождения.

Наставник, устанавливая контакт со специалистами, обязательно должен объяснить цели психолого-педагогического сопровождения ребенка.

2. Этап диагностического исследования начинается с проведения наблюдения за поведением подростка, которое помогает понять эффективность усвоения им наиболее важных сфер деятельности в окружении.

К ним относятся: овладение навыками учебного процесса, формирование целеполагающего поведения, приобретение дружеских контактов.

В процессе наблюдения оценивается активность или пассивность ребенка, темп его деятельности, способность к удержанию «учебной задачи», оперированию понятиями во внутреннем или предметном плане, фиксируется эффективность контактов с окружающими, конфликтность в отношениях с взрослыми и сверстниками.

При первой встрече с наставником подросток испытывает жизненные затруднения и нуждается в помощи со стороны. В случае решения личных проблем или жалобе подростка, как правило, звучит просьба избавить его от трудностей, помочь выйти из создавшейся ситуации, при которой невозможно удовлетворить свои основные жизненные потребности.

В процессе сопровождения наставник должен помочь подростку в решении следующих основных задач:

- Определить в чем состоит проблема подростка, каковы сущность и причины его жизненного неблагополучия;
- Совместно с подростком создать образ того состояния, которого он хочет достичь, то есть определить направление и наметить пути реабилитации;
- Помочь подопечному добраться до своей цели, осуществить свои желания.

Эта задача выполняется в процессе реабилитации.

Наставнику желательно установить контакт с родителями и родственниками ребенка; необходимо установить контакт с классом и классным руководителем.

Этап групповой работы обеспечивает первую помощь в решении проблем.

На этапе планирования происходит создание индивидуальной программы сопровождения подростков и утверждение этой программы специалистами.

Важны конкретные шаги и оказание помощи. Они включают в себя реабилитационные мероприятия и рассматривают осознание (актуализация) подростком ситуации;

- Включение семьи в коррекционную работу с подростком (этот этап возможен при условии, что родители и подросток готовы к коррекционной работе);
- Коррекция семейных отношений (восстановление утраченных функций семьи);
- Совместная работа социального педагога, наставника и семьи над программой реабилитации ребенка.
- Интеграция, которая включает расширение кругозора общения подростка и повышение уровня социально-психологической адаптивности подростка и его семьи к её интеграции.

В вопросах модернизации системы профессионального образования, [6], Бельгия страна-новатор предлагает обучающимся большие возможности для получения конкурентоспособного педагогического образования, которое основывается на принципах сохранения традиции с прогрессивными зарубежными практиками. Студенты проходят обязательную практику в школе под руководством опытного преподавателя. Такая модель оптимизирует процесс подготовки будущего учителя, которому необходимо овладеть методикой преподавания нескольких предметов. Полученные педагогические знания являются достаточными для начала профессиональной деятельности. Начинающие педагоги получают персональную помощь, наставническую поддержку, советы.

В процессе проведения опроса TALIS почти 60% учителей Бельгии отметили, что они принимали участие в официальной вводной программе, когда начинали профессиональную деятельность, [7]. Наставничество и сопровождение начинающих педагогов в Бельгии весьма распространено и признано важным фактором становления профессионализма.

Список использованных источников:

1. https://ru.wikibrief.org/wiki/European_Mentoring_and_Coaching_Council, Европейский совет по наставничеству и коучингу, 2022.
2. <https://nastavnichestvo.su>, Международные дни наставничества в предпринимательстве, 2022.
3. <https://smapse.ru>, Образование в Бельгии и. Структура учебы в Бельгии начальное, среднее, высшее образовани, 2021.
4. http://nb-forum.ru/useful/education/mechanizmy_sotsialnogo_nastavnichestva, Механизмы социального наставничества, 2016.
5. <https://rnc24.ru/social/library/map/social-coaching>, Социальное наставничество (как технология сопровождения детей и подростков, воспитанников социально-реабилитационных центров для несовершеннолетних, «Группы риска»), 2017.
6. Яценко Г.С. Современное состояние и тенденции развития системы педагогического образования в Бельгии, Введение диссертации по ВАК РФ 13.00.01, 2021.

Мартышева Е.М.

Подростково-молодежный центр «Невский»

Подростково-молодежный клуб «Параллель»

ВСТРЕЧИ С НАСТАВНИКАМИ (ИЗ ПРАКТИКИ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ)

Наставник — это тот человек, который обладает богатым опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, который стремится помочь своему подопечному в приобретении определенного социального опыта, в адаптации к новым условиям обучения и проживания. В принципе наставником может быть любой опытный, знающий жизнь человек, готовый делиться своим положительным жизненным опытом с молодым поколением.

Волонтерская деятельность предоставляет широчайшие возможности для знакомства и общения с такими наставниками.

Небольшая квартирка. Стол, покрытый много раз стираной, но очень чистой скатертью. Похожая скатерть была когда-то давно у нас дома. Над скатертью мелькают руки, эти руки в старческих пигментных пятнышках и в сеточке морщинок. Руки ставят на стол чашки, сахарницу, раскладывают маленькие ложечки ...

Мы с ребятами из моего подростково-молодежного клуба «Параллель» в гостях у чудесной семьи Шилинских-Лерри. Хозяева смотрят друг на друга с любовью, частичка этой любви достается и нам. Владимир Казимирович подхватывает вазочку с вареньем, которую передает нам Валентина Кенсарионовна. А глаза его с любовью смотрят на жену. Они прожили вместе уже около 60 лет, но любовь никуда не ушла.

Этой дружной семье потребовалась помощь волонтеров – «совсем небольшая», «просим извинения» ... Конечно, мы с ребятами сразу пришли к этим людям, тем более, что они проживают на территории нашего Муниципального образования «Ивановский». А когда мы познакомились с ними поближе, то узнали, что это семья цирковых артистов.

Еще дедушка Валентины Кенсарионовны был эквилибристом и мастером конного цирка, а отец – наездником и прыжковым акробатом. Кем же могла стать девочка из такой творческой семьи? Да, если еще учесть ее отчаянный характер? Ну, конечно, одной из лучших гротеск-наездниц отечественного цирка. Она исполняла рекордный для женщин трюк – сальто-мортале на лошади по несколько раз подряд.

Владимир Казимирович, житель блокадного Ленинграда, а по профессии – акробат и клоун. Он настоящий помощник и вдохновитель цирковых номеров их семьи, поддержка родной Вали.

Пока были в силах, они приходили в наш клуб, рассказывали о своей интересной жизни, о работе во время войны и о том, как даже в тяжелые годы людям нужны зрелища для поддержания бодрости духа. Я видела, с каким вниманием слушают эти рассказы подростки, а люди более старшего возраста согласно кивают головами.

Владимир Казимирович читал нам свои авторские стихотворения, несколько раз устраивал экскурсии в Цирк на Фонтанке, и мы ходили большими дружными группами. Такое общение продолжалось несколько лет. Как повезло нам, что произошло это знакомство!

Они настоящие ветераны манежа. Валентина Кенсарионовна проработала на манеже 52 года. К сожалению, в 2015 году осиротел дом этой чудесной семьи. Любимый и любящий муж, который трогательно ухаживал за женой, остался один.

В одном из своих рассказов Владимир Казимирович сказал: «Меня держит любовь к цирку». А мы понимаем, что у него также очень много любви к людям, к молодежи, к спорту, к жизни!

Встречи с семьей Шилинских-Лерри стали для меня очень важными, надеюсь, что и для моих ребят из подросткового клуба – тоже. Для меня эта семья – образец дружбы и любви. Говорят, что «все счастливые семьи похожи друг на друга», так пусть семьи моей дочери и моих воспитанников будут похожи на эту семью!

Небольшая квартирка. Стол, покрытый много раз стираной, но очень чистой скатертью... Над скатертью мелькают руки, это руки ребят-волонтеров... Руки ставят на стол чашки, сахарницу, раскладывают маленькие ложечки ... Мы, волонтеры, в гостях у семьи Шилинских-Лерри..., у Владимира Казимировича..., у нашего жизненного наставника...

Нам повезло. У нас с волонтерами нашего клуба в жизни встретились такая семья, которая стала для нас образцом семейной жизни и, после встречи с которой, мы все стали чуть-чуть лучше... Эти замечательные люди – настоящие наставники!

Маскутова В. В.

Дубина А. Ш.

Пензенский государственный университет, Пенза, Россия

ИЗУЧЕНИЕ ИНТЕГРАЦИИ МОЛОДЕЖНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ НА ПРИМЕРЕ РОССИИ И КИТАЯ

Аннотация. В статье рассмотрена интеграция молодежных организаций России и Китая, проанализирован дружественный обмен студентами за 2010-2019 гг., выделены основные направления развития отношений России и Китая в области молодежной политики, где особое место уделено развитию бизнес-проектам.

Ключевые слова: молодежь, российско-китайские отношения, интеграция.

Развитие и укрепление российско-китайских отношений в сфере молодежной политики является приоритетным направлением Федерального агентства по делам молодежи и молодежных общественных организаций. На сегодняшний день идет активная интеграция молодежных объединений России и Китая в различных сферах: научно-техническое направление, образование, культура и спорт. Поэтому изучение молодежного сотрудничества российско-китайских отношений, а также тенденции их развития является актуальным исследованием в современных условиях.

Мероприятия, направленные на упрочение российско-китайских отношений в области молодежной политики, проходят в рамках договора от 16.07.2001 г. «О добрососедстве, дружбе и сотрудничестве между Российской Федерацией и Китайской Народной Республикой» [1].

За последние 20 лет молодежное сотрудничество между Россией и Китаем в значительной степени возросло. Важным составляющим взаимодействия двух стран является проведение на межгосударственном уровне дружественного молодежного обмена, наиболее ярко проявившегося в

период с 2014 по 2015 гг. В это время на территории обеих стран было проведено около 800 мероприятий, в которых приняли участие более 62 тысяч молодых людей [2, с.52].

Также существуют различные рабочие программы для работающей молодежи [3, с.71] для обмена на промышленных предприятиях, организациях культуры и образования.

Ключевой целью данного события стало расширение связей между молодежью, а также изучение традиций, культурного и исторического наследия взаимодействующих стран [4].

Говоря о молодежном обмене нельзя не упомянуть об обмене студентами. На рисунке 1 представлены данные о российско-китайском обмене студентов за 2010-2019 гг.

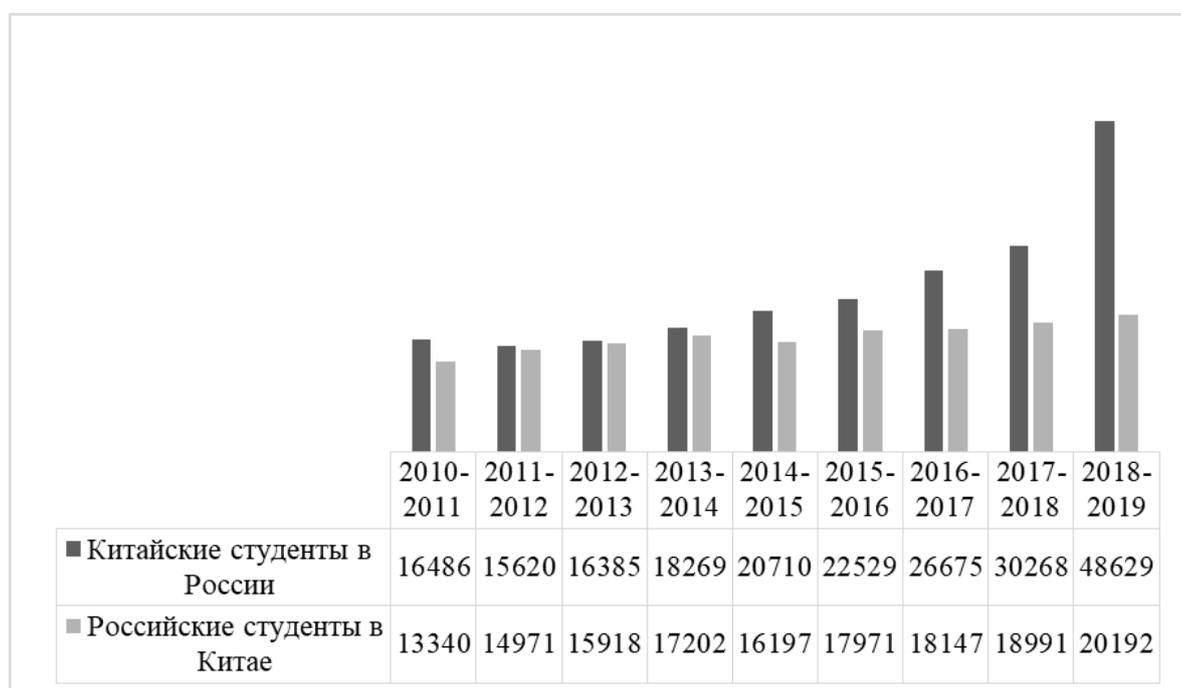


Рисунок 1 – Российско-китайский обмен студентами [5, с. 7]

Из графика видно, что за анализируемый период число иностранных студентов в обеих странах растет. К сожалению, в связи с карантинными ограничениями из-за *COVID-19* в 2020 г. обмен студентами по очной форме обучения приостановился, однако молодежное сотрудничество не прекратило свою деятельность, а многие назначенные мероприятия, встречи и конференции были проведены в онлайн-формате.

На XI заседании межправительственной подкомиссии по сотрудничеству в области молодежной политики Российско-Китайской комиссии по гуманитарному сотрудничеству были выделены ключевые направления российско-китайского молодежного сотрудничества на 2022 г.:

– Несмотря на сохраняющиеся ограничительные меры, молодежь России и Китая продолжают активное сотрудничество: развиваются

партнерские проекты, проводятся онлайн-встречи для обсуждения тех или иных вопросов. Данный формат сотрудничества в целом даже способствует цифровизации, развитие которой является приоритетным направлением и у России, и у Китая.

– Продолжение совместной работы по сохранению исторической памяти – остается одним из основных направлений деятельности молодых активистов обеих стран.

– Развитие межрегионального молодежного сотрудничества. В последнее время установление прямых взаимодействий субъектов РФ с провинциями Китая приобретает все больше значимости и встает наряду с межгосударственными контактами. Так были проведены 12 онлайн-встреч с китайскими партнерами молодых бизнесменов из Москвы, Московской области, Санкт-Петербурга, Татарстана, Башкирии, Ростовской, Омской, Новосибирской, Тюменской, Нижегородской, Ульяновской областей, Краснодарского и Пермского края [6].

Важным направлением сотрудничества между Россией и Китаем является развитие бизнес- и инвестиционных проектов. Модернизация предпринимательской деятельности осуществляется за счет Международной акселерационной программы «Российско-Китайский молодёжный бизнес-инкубатор» (РКМБИ). Целью данного бизнес-инкубатора является привлечение китайских инвесторов для вклада в российскую экономику, а также выход российских предпринимателей на китайский рынок.

Программа бизнес-инкубатора делится на определенные этапы, которые представлены на рисунке 2.

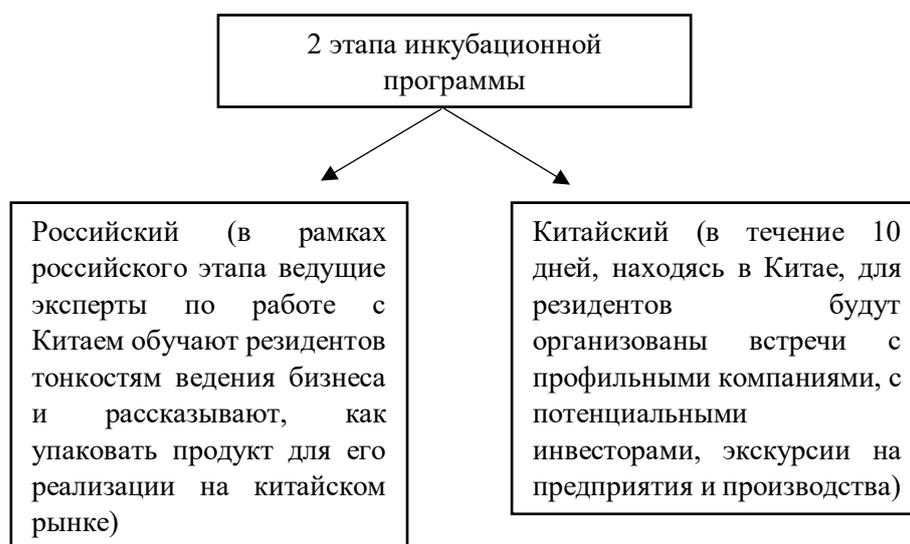


Рисунок 2 – Программа Российско-Китайского бизнес-инкубатора [5]

Участниками РКМБИ являются молодые люди в возрасте от 18 до 35 лет, имеющие свой бизнес, бизнес-идею или бизнес-проект [7].

За время работы РКМБИ с 2016 по 2021 гг. было заключено более 200 соглашений о сотрудничестве и контрактов на сумму более 2 500 000 рублей в области электронной торговли, экспорта и импорта продуктов питания, высокотехнологичного оборудования, обмена технологиями (в том числе, в области автомобилестроения), разработки и внедрения тест-систем для диагностики онкологических заболеваний, туризма и образовательных услуг [6].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в настоящее время актуальным является изучение интеграции молодежных организаций России и Китая, так как данное направление – одно из главных для межгосударственного сотрудничества, в силу того, что молодежь является катализатором новых идей, следовательно, движущей силой в развитии обеих стран. Тенденция к увеличению обмена студентами в доковидный период говорит о том, что российская и китайская молодежь заинтересованы в получении образования в сотрудничающей стране. Также ведение общих бизнес-проектов – показатель глубокой включенности молодежи России и Китая в межгосударственное взаимодействие.

Список использованных источников:

1 Договор о добрососедстве, дружбе и сотрудничестве между Российской Федерацией и Китайской Народной Республикой. URL: <http://www.kremlin.ru/supplement/3418> (дата обращения: 8.10.2022).

2 Дубина, А. Ш. Политизация российской молодежи в современных условиях / А. Ш. Дубина // ПОИСК: Политика. Обществоведение. Искусство. Социология. Культура. – 2022. – № 2(91). – С. 49-56. – EDN OEAUTA.

3 Дубина, А. Ш. Трудовые ценности рабочей молодежи промышленных предприятий / А. Ш. Дубина // Актуальные вопросы социогуманитарного знания: история и современность: Межвузовский сборник научных трудов. – Краснодар: Федеральное государственное казенное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Краснодарский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации", 2018. – С. 69-73.

4 Селиверстова Т. Молодежь России и Китая работает вместе ради будущего. URL: <https://rg.ru/2021/07/15/molodezh-rossii-i-kitaia-rabotaet-vmeste-radi-budushchego.html> (дата обращения: 6.10.2022).

5 Смирнова, Л. Н. Научно-образовательное сотрудничество – основа инновационной модели отношений России и Китая: Аналитическая записка // Российский совет по международным делам. – Москва: Некоммерческое партнерство «Российский совет по международным делам». 2018. – 11 с.

6 Россия-Китай: развиваем молодежное сотрудничество. URL: <https://www.ruy.ru/rossiya-kitay-razvivaem-molodezhnoe-sotrudnichestvo/> (дата обращения: 7.10.2022).

7 Международная акселерационная программа «Российско- Китайский Молодежный бизнес-инкубатор». URL: https://slavgorod.ru/news/news_ (дата обращения: 10.10.2022).

8 Молодежное предпринимательство. URL: <https://ruy.ru/projects/rossiysko-kitayskiy-molodezhnyu-biznes-inkubator/> (дата обращения: 10.10.2022).

Меркулова Д.Г.

Нижегородский госуниверситет им. Н. И. Лобачевского

«ДВИЖЕНИЕ ПОДСОЛНУХОВ»: НАСТАВНИЧЕСТВО В СФЕРЕ ПОЛИТИЧЕСКОЙ МЫСЛИ МОЛОДЁЖИ НА ТАЙВАНЕ

Наставничество как явление представляет собой форму руководства опытного специалиста над менее опытным представителем в определённой области для адаптации и просвещения последнего. На сегодняшний день практика наставничества имеет отражение во многих областях жизни общества, в том числе и в политике.

В качестве примера практики наставничества в сфере политики рассмотрим «движение подсолнухов» на Тайване (провинция китайской Народной Республики). Тайваньская проблема является одним из наиболее актуальных вопросов среди направлений как внутренней, так и внешней политики Китайской Народной Республики. Несмотря на принятие Резолюции Генеральной Ассамблеи ООН от 25 октября 1971 года о «Восстановлении законных прав Китайской Народной Республики в ООН»[1], Китайская Республика (Тайвань) де-факто представляет собой независимое государство и высказывает нежелание воссоединяться с континентальным Китаем. Правящая Демократическая Прогрессивная Партия Тайваня активно пропагандирует идеи «декитаизации» и принимает дипломатические шаги без ведома Пекина.

Развитию данного условия во многом послужило «движение подсолнухов» 2014 года, лидер которого — Линь Фэй-фань аспирант Национального университета Чен Кун — в дальнейшем присоединился к Партии ДПП, пропагандирующей идеи сепаратизма Тайваня[3].

«Движение подсолнухов», начавшееся 18 марта 2014 года, было вызвано недовольством населения Тайваня в связи с подписанием Соглашения о торговле между Пекином и Тайбэем (CSSTA), что, по мнению, жителей Китайской Республики усиливало отношения между «двумя сторонами

Тайваньского пролива», и, как следствие, позиции Пекина в отношении острова[2].

И хотя в «движении подсолнухов» участвовали представители всех возрастных категорий тайваньского населения, подавляющее большинство протестующих представляли студенты, и, как отмечают эксперты, это стало крупнейшим молодёжным политическим движением на острове с момента окончания военного положения[4].

Протестное движение началось с оккупации Законодательного Юаня, в котором, в основном, приняли мобилизованные через социальные сети представители молодёжи (по оценкам экспертов, в период с 18 по 21 марта после оккупации 80% состава толпы вокруг Законодательного Юаня составляли именно студенты). Вскоре протестующие стали принимать более активное участие в привлечении более широкой социальной аудитории[4].

«Движение подсолнухов», хотя и было приостановлено, тем не менее оказало сильное влияние на политическую мысль острова.

В результате протестов была сформирована Партия «Третьей силы», цель которой заключалась в поддержке развития Тайваня как независимого государства, но при этом её деятельность значительно разнилась от работы Гоминьдана (консервативная и правящая на тот момент партия Тайваня) или ДПП. В отличие от практики Гоминьдана или ДПП, Партия «Третьей силы» отличалась идеей развития концепции инклюзивности Республики, а также идеями «декитаизации» и определением жителей Китайской Республики как «тайваньцев», что усиливало идеи сепаратизма на острове[5]

В дальнейшем на фоне этого политического обновления участники «движения подсолнухов» создали ряд новых организаций, цели которых базировались на демократии, социальной справедливости и тайваньской идентичности. Наиболее влиятельными такими группами были «Тайваньский марш», «Демократия Таутин», «Демократия 1 Куросио» и «Молодежь против угнетения на Тайване»[6].

Вскоре Линь Фэй-фань стал участником ДПП, что стало одной из причин усиления влияния партии на острове, что привело к дальнейшему избранию главы ДПП Цай Ин-вэнь в качестве президента Китайской Республики и её инаугурации в январе 2016 года. ДПП до сих пор является правящей партией, а Цай Ин-вэнь была вновь избрана на пост президента КР в 2020 году[7].

Таким образом, молодёжное «движение подсолнухов» стало одной из причин усиления позиций Демократической Прогрессивной Партии на Тайване, что, в конечном итоге, привело к укреплению идей «декитаизации» и независимости на острове, а также привлечению большего числа молодёжи к политической жизни республики.

Практика наставничества в данном случае представляет собой форму влияния отдельных заинтересованных лиц в изменениях внутри общества, в частности, в политической сфере. Влияние наставничества в рассмотренном нами случае сыграло важную роль сразу в нескольких аспектах.

Во-первых, «движение» и распространение его влияния было обусловлено подходом формирования деятельности активистов, за счёт того, что в нём соблюдался принцип наставника (Линь Фэй-фаня, как опытного специалиста в области политики) и последователей данного движения.

Во-вторых, именно благодаря тому, что лидер данного движения является специалистом в данной области, возросла степень приверженности и лояльности его последователей, что и стало одной из причин успешного ведения деятельности.

В-третьих, практика наставничества в данном случае наглядно демонстрирует то, что любая активность общества, в том числе и в политической сфере, должна иметь поэтапный чёткий характер, где лидер «обучает» и направляет деятельность своих последователей.

В заключение, стоит отметить, что практика наставничества является одним из важнейших элементов в процессе развития населения, в том числе и в политической сфере, главными особенностями которого являются чёткая структурированность, высокая степень доверия его последователей и иерархичность, что, свою очередь, обеспечивает успешную дальнейшую деятельность участников данных отношений.

Список использованных источников:

1. Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН 2758 от 25 октября 1971 г. «Восстановление законных прав Китайской Народной Республики в ООН» // Организация Объединенных Наций. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/> (дата обращения: 1.10.2022)

2. Ming-Sho ho., The Activist Legacy of Taiwan's Sunflower Movement. / Carnegie Endowment for international peace. // URL: <https://carnegieendowment.org/2018/08/02/activist-legacy-of-taiwan-s-sunflower-move> (дата обращения: 1.10.2022)

3. Hugo Tierny., Taiwan youth: the rise of a generation. / ASIA FOCUS #24 – ASIA PROGRAMME / March 2017. // URL: <https://www.iris-france.org/wp-content/uploads/2017/03/Asia-Focus-24-Taiwan-mars-2017.pdf> (дата обращения: 2.10.2022)

4. Brading, Ryan (2017), Taiwan's Millennial Generation: Interests in Polity and Party Politics, in: Journal of Current Chinese Affairs. // URL: <https://d-nb.info/1137265345/34> (дата обращения: 4.10.2022)

5. Brian Hioe., Lin Fei-Fan joins DPP to take up position as Deputy Secretary-general. / New Bloommag. // URL: <https://newbloommag.net/2019/07/15/lin-fei-fan-dpp/> (дата обращения: 4.10.2022)

6. Brian Hioe., Taiwan's Democratic Crisis The Sunflower Movement One Month on. / Medium.com // URL: <https://medium.com/@brianhioe/taiwans-democratic-crisis-a695a4d16bb1> (дата обращения: 8.10.2022)

7. Lily Kuo., Taiwan election: Tsai Ing-Wen wins landslide in rebuke to China Incumbent's success marks dramatic comeback for party that campaigned against

unification with China. / The Guardian // URL: <https://amp.theguardian.com/world/2020/jan/11/taiwan-re-elects-tsai-ing-wen-as-president-in-clear-message-to-china> (дата обращения: 8.10.2022)

Минин А. С.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

«ОТЕЦ-КОМАНДИР» ДЛЯ ИМПЕРАТОРА: ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСТВА ПРИ НИКОЛАЕ I

Всезнающая «Википедия» определяет «наставничество» как «отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции». Особо подчеркивается, что наставник может передавать не только профессиональные навыки, но и опыт «личного развития», что способствует более эффективной адаптации молодых специалистов в любой профессиональной сфере. Отношения с наставником или ментором можно сравнить с своеобразной «школой жизни». В отличие от обычной школы, наставничество базируется на неформальных, доверительных отношениях, без которых невозможна передача не просто знаний, а «социального капитала и психологической поддержки», необходимых для развития личности обучаемого [1].

В современной России наставничество воспринимается как эффективный метод повышения эффективности подготовки кадров в различных областях. В декабре 2018 г. стартовала программа «Наставничество» для дальнейшего сопровождения лауреатов различных конкурсов платформы «Россия-страна возможностей». «Эта программа направлена на развитие и поддержку талантов молодых профессионалов и управленцев, которые на протяжении полугода совместно со своими наставниками реализуют свой план развития». Предусмотрена и специальная подготовка самих наставников, в числе которых «победители и финалисты конкурсов «Лидеры России», «Учитель будущего» и «Цифровой прорыв», которые используют свой опыт для решения управленческих проблем и

достижения целей и развития Наставляемых». В программе задействованы 422 чел., то есть 211 пар наставник – наставляемый [2].

Внедряется наставничество и на производстве. Например, Центр подготовки персонала АО «НПК Уралвагонзавод» организовал практику наставничества для эффективной профессиональной адаптации и приобщения к корпоративной культуре. Данная практика предназначена прежде всего для молодых специалистов, выпускников ВУЗов, а также для работников, осваивающих смежную специальность или переобучающихся по востребованным на производстве профессиям. Новый метод дал положительные результаты: «Об эффективности современной системы наставничества УВЗ свидетельствует сокращение сроков адаптации новых работников, рост числа молодых работников - участников конкурсов профессионального мастерства, а также повысивших свой квалификационный уровень в течение первого года работы» [3].

Практика наставничества была известна и в Российской империи, неформально она применялась в самых разных сферах (армия, производство) и даже при императорском дворе. Обычно роль наставника играл один из назначенных к Великому князю учителей. Известно благотворное влияние, которое оказал на Наследника Александра Николаевича, будущего императора Александра II, поэт В. А. Жуковский. Великий князь Николай Павлович, будущий император Николай I, воспитатель которого генерал-адъютант М. И. Ламздорф отличался бездушной строгостью, затрудняющую доверительные отношения, сам выбрал себе наставника. В соответствии с интересом Николая Павловича к военному делу им стал генерал И. Ф. Паскевич (1782 – 1856 гг.), которого автор курса «История России XIX в.» А. А. Корнилов называет «главным другом» Николая I по военной службе [4, С.283]. В 1820-е гг., до воцарения Николая I, генерал-лейтенант И. Ф. Паскевич как командир 1-й гвардейской пехотной дивизии, был непосредственным начальником генерал-майора Николая Павловича, командира бригады этой дивизии. В николаевское царствование И. Ф. Паскевич отличился в русско-персидской (1826 – 1828 гг.) и русско-турецкой войнах 1828 – 1829 гг., подавил польское восстание (за взятие Варшавы был пожалован светлейшим князем Варшавским: «Ты отомстил за Россию, ты покорил Варшаву – отныне ты светлейший князь Варшавский!»), стал наместником в Царстве Польском, дослужился до генерал-фельдмаршала. Дружеские отношения генерала с императором сохранились и в последствии, о чем свидетельствует их переписка, причем Николая I обращался к Паскевичу зачастую неформально, как в годы военной службы, – «отец-командир». Большая часть сохранившихся писем относятся к периоду 1832 – 1849 гг. Исследователи отмечают их откровенный и неформальный (насколько это слово соотносится с эпохой Николая I) характер: «...в целом они весьма ярко характеризуют взгляды Николая I по восточному вопросу, на взаимоотношения с европейскими державами, на польскую проблему как аспект внутренней политики России (для сравнения упоминаются

взаимоотношения Ирландии с Англией), его отношение к различным лицам, в том числе к А. С. Пушкину, здесь же содержатся факты семейной жизни государя». Иногда император доверял Паскевичу и свои сокровенные мысли по поводу своего мировоззрения или мировоззрения своих детей, что можно написать «только близкому и доверенному человеку»: «Я стремлюсь заслужить благодарность России, потомства: вот моя постоянная мысль. С помощью Божьей, не унываю и буду стараться, куда силы будут; и сына готовлю на службу России в тех же мыслях и вижу, что он чувствует, как я» [5, С. 36 - 37].

Знакомство с Паскевичем состоялось еще в 1816 г. в Париже, когда Николай и Михаил Павловичи прибыли в действующую армию. Во время очередного смотра Александр I рекомендовал брату генерала И. Ф. Паскевича как энергичного, дисциплинированного и при том образованного военного. Николай Павлович, который собственное образование ценил невысоко, увлекся военно-историческими занятиями. И. Ф. Паскевич так описал знакомство с царственным другом: «Николай Павлович после того постоянно звал меня к себе и подробно расспрашивал о последних кампаниях. Мы с разложенными картами по целым часам вдвоем разбирали все движения и битвы 12-го, 13-го и 14-го годов. Я часто у него обедал, и когда за службу не мог у него быть, то он мне потом говорил, что я его опечалил. Этому завидовали многие ... Главная его черта, которой он привлек меня к себе, это прямота и откровенность» [6, С. 42 - 43].

Кроме собственно военных знаний, И. Ф. Паскевич передавал будущему императору и «социальный капитал». Получив назначение в гвардию, Николай Павлович рьяно принялся за учения вверенных частей, строгостью добиваясь идеального результата, что во время маневров в Литве в 1822 г. привело к конфликту с подчиненными - речь идет о так называемой «виленской истории». Паскевич смог объяснить Николаю особенности формальных и неформальных отношений в офицерском обществе. После успешных красносельских маневров в 1823 г., удостоившись похвалы от царственного брата, Николай Павлович устроил за свой счет обед для офицеров своей бригады. Л. В. Выскочков замечает: «Судя по всему, к этому времени Николаю Павловичу удалось найти подходы к личному составу» [5, С.73].

После взятия Варшавы в 1831 г. фельдмаршал И. В. Паскевич был назначен Наместником в Царстве Польском. До восстания эту должность занимал старший брат Николая I великий князь Константин Павлович. Если с другими губернаторами император беседовал языком инструкций и приказов, которые следовало исполнять без рассуждения, то доверительная переписка с «отцом-командиром» носила другой характер. Николай I не только сообщает, но и объясняет свою позицию по ряду сложных политических коллизий, подразумевая ответную реакцию Паскевича. Например, когда в 1846 г. австрийские власти, желая урезонить польское национальное движение, представленное дворянами, спровоцировали крестьянское восстание в

австрийской Галиции, Николай I не только требует от Наместника особой бдительности, чтобы волнения не перешли через границу, но и объясняет свою позицию, видя в крестьянском восстании даже признаки «коммунизма». В письме от 14 (26) марта император пишет: «Верю очень, что теперь австрийцам нелегко будет приводить народ к порядку, ибо, сколько народное орудие в том случае им ни было полезно, оно самое опасное, ибо выводит из порядка и послушания, а тут и коммунизм готов. Этого-то примера я боялся для наших на Волыни и Подоле и сейчас послал Бибикова с строгим приказом отнюдь не позволять никакой подобной попытки, ибо никогда не позволю распорядков снизу, а хочу, чтобы ждали сверху. Мои правила тебе известны давно. Ты и в Польше поучи мужиков, которые бы хотели предлогом воспользоваться, чтобы подобное затеять... [5, С.214]»

Бесстрастно-строгий на публике, Николай I в письмах к Паскевичу мог поделиться и эмоциональными переживаниями политических событий. Считая позицию польского дворянства, поднявшего восстания в 1830 г., откровенным предательством («Вам же хорошо так было...»), Николай I, получив сообщение Паскевича о закладке крепости, орудия которой держали Варшаву под прицелом, в письме от 29 мая 1832 г. не сдержал эмоций: «Радуюсь душевно, что закладка цитадели счастливо исполнена... Ты правильно говоришь, что нужна справедливая строгость и непреодолимое постоянство в мерах, принятых для постепенного их преобразования. Не отступлю от этого ни на шаг. Благодарности от них не ожидаю и, признаюсь, слишком глубоко их презираю, чтобы оно мне было в какую цену...» [5, С. 393]

Затрагивались в переписке и личные переживания. Это касается как потери близких людей, так и рассуждений об отношениях в петербургском высшем обществе. Например, после смерти шефа жандармов и многолетнего друга графа А. Х. Бенкендорфа в 1844 г. Николай I в письме к И. Ф. Паскевичу от 18 (30) сентября 1844 г. писал: «Тяжелый год лишил меня на днях моего верного Бенкендорфа, которого службу и дружбу 19 лет безотлучно при мне не забуду и не заменю» [5, С.226]. В письме от 1 (13) декабря 1837 г. Николай поделился впечатлениями от знакомства с княгиней Голицыной, урожденной Езерской, отметив, что она одна из немногих полек, удачно вышедших замуж за русского, что, впрочем, в отношениях русского и польского дворянства является исключением: «Она недурна, и, кажется, довольно умна; я ее обласкал, как первую польку, за русского вышедшую; не думаю, чтоб многие последовали ее примеру» [5, С. 397].

Следует помнить, что неформальный, доверительный формат отношений с наставником имеет и свои ограничения. В серьезных ситуациях необходимо более широкое обсуждение проблемы, с привлечением аргументов в защиту разных точек зрения. Безусловный авторитет наставника, занимающего определенную позицию, может сыграть и отрицательную роль. В качестве примера можно привести влияние И. Ф. Паскевича на эволюцию планов ведения Крымской войны. Рассматривая будущую войну как

локальный конфликт России и Турции, Николай I в качестве эффективной меры военно-дипломатического давления предлагал десантную операцию на Босфоре, что заодно могло предотвратить доступ в Черное море военных кораблей Англии и Франции. По мнению академика Е. В. Тарле, пересмотр первоначальных планов и отказ от занятия Константинополя связан с влиянием фельдмаршала И. Ф. Паскевича, лучше императора понимавшего всю сложность ситуации: «Но вот именно в успех этого проекта не верил человек, без совета которого Николай никогда еще не предпринимал никаких серьезных военных действий. Это был Иван Федорович Паскевич...» [6, С.144].

Фельдмаршал И. Ф. Паскевич как Наместник в беспокойном Царстве Польском опасался втягивания России в общеевропейскую войну, когда основным театром станут Польша и Украина, а вовсе не Балканы или Крым. Опасаясь распыления сил на второстепенные направления в случае десанта или вторжения на Балканы, Паскевич высказал предложение, по- своему ставшее роковым: «Если же смотреть на турецкие дела с другой точки зрения, то можно бы за неисполнение турецким правительством заключенных трактатов прежде всего занять княжества и объявить, что они до тех пор не будут очищены, пока Турция не выполнит своих обязательств. Занятие княжеств не потребует более двух-трех дивизий. Княжества могут их содержать; по крайней мере фураж нам ничего не будет стоить...». Паскевич убедил Николая I, что занятие Дунайских княжеств обеспечит быстрый результат: «При занятии нами княжеств и при вооружении христиан Турции остается: или согласиться на исполнение всех условий трактатов, или собрать свою армию и решиться на сражение. Тем лучше. Турки сильны в крепостях; в поле мы должны их разбить и одним ударом рассеять их армию. Тогда все пространство очистится, и даже с небольшими силами можно зайти далеко...». Даже если оставить в стороне комментирование явно ошибочного взгляда фельдмаршала на позицию держав, сугубо военные рассуждения Паскевича, по сути, разрушали первоначальные планы Николая I [6, С.146 - 147].

Николай I назначил И. Ф. Паскевича командующим группировкой в Дунайских княжествах, надеясь на новые яркие победы. Но фельдмаршал опасался вступления в войну не только Англии и Франции, но и Австрии, расположившей большую сухопутную армию на границе с беспокойным Царством Польским. Поэтому дунайскую кампанию он рассматривал как отвлекающий маневр и вопреки мнению императора всячески избегал излишней активности... Как стратег он был совершенно прав: Россия не обладала военными ресурсами, чтобы успешно сопротивляться всем Западным державам совокупно, положение было намного хуже, чем в 1812 г. Тактический провал дунайской кампании оказал гнетущее впечатление на общество и как бы преопределил поражение России в Крымской войне.

Император Николай I, хотя и пытался подгонять внезапно ставшего «кунктатором» опытного фельдмаршала, в общей неудаче мог винить не наставника, а только себя одного.

Список использованных источников:

1. Программа «Наставничество» // Россия – страна возможностей. – URL.: <https://rsv.ru/mentoring/>
2. Наставничество – эффективный инструмент кадровой политики и корпоративной культуры АО «НПК Уралвагонзавод» // Базовый центр подготовки кадров. – URL.: <https://bc-nark.ru/projects/all/best/base/archive/1043/>
3. Корнилов А.А. Курс истории России XIX века. – М.: ООО «Издательство Астрель»: ООО «Издательство АСТ», 2004. – 862с.
4. Высочков Л.В. Император Николай I: Человек и государь. – СПб.: Изд-во С.-Петербургского университета, 2001. – 644с.
5. Минин А.С. «Жаль, ибо мысль была великая»: эволюция планов русского военного командования на первом этапе Крымской войны // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета технологии и дизайна. № 3. 2021. Серия 2. Искусствоведение. Филологические науки. С. 144 – 152.

Михайликова В.Н.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Развитие современного мира протекает в достаточно динамичных темпах. Для реализации часто изменяемых государственных, общественных и индивидуальных целей и задач людям приходится осваивать новые профессии, обновлять имеющиеся знания, приобретать актуальные навыки и умения.

В условиях нового и динамично изменяющегося мира большинству выпускников вузов в начале своего профессионального пути приходится осваивать те навыки, которые в процессе обучения в вузе сформировались или частично, или не были получены индивидом вообще. В большинстве случаев современное образование в условиях высшей школы не может подготовить высококомпетентных адаптивных специалистов, способных эффективно справляться с задачами профессиональной и личной жизни в условиях быстро изменяющегося мира. В связи с этим, все большую актуальность сегодня приобретает технология наставничества. Наставничество – это социально-педагогическое явление, суть которого

состоит в передаче знаний и опыта от более опытных и знающих к менее опытным и менее осведомленным специалистам.

Наставничество затрагивает практически все сферы профессиональной деятельности населения, в том числе сферу образования, в которой оно играет немаловажную роль. Сама по себе система образования, как и любая общественная система, и неизменна, и изменяема одновременно. Существуют определенные нормы и требования, которые изучают молодые специалисты в процессе получения образования, однако круг узких профессиональных вопросов и задач достаточно обширен, а их изучение происходит непосредственно в процессе работы, получения реального профессионального опыта в конкретном образовательном учреждении.

Более того, в различных образовательных организациях требования к специалистам могут различаться в соответствии с внутренним распорядком. Работодатели – частные лица или государство – заинтересованы в том, чтобы молодые специалисты выполняли свои обязанности на том же уровне, что и специалисты со стажем, поэтому наставничество в системе образования является несоизмеримо важным элементом обеспечения качественной работы образовательной организации в целом.

Анализ научной литературы показал, что наставничество позволяет в форме диалога на равных передать социальный опыт, знания и умения, создать условия для самореализации обучающихся в социально значимой деятельности. Наставничество позволяет решить проблему профессионального самоопределения, адаптации к учебному процессу, достижения успешности обучающихся [1].

Наставничество в системе образования осуществляется на нескольких уровнях, в данной статье будет рассмотрено наставничество в системе школьного образования. В настоящее время при трудоустройстве в школу педагоги обязаны предъявить документ о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании по направлениям подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету (с последующей профессиональной переподготовкой по профилю педагогической деятельности); либо высшее профессиональное или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации [2].

Соответственно, в общеобразовательную организацию могут трудоустроиться молодые специалисты с профильным образованием, но без диплома педагога. В дополнение к этому образовательные организации, как правило, требуют от специалистов прохождения специальных подготовительных курсов, в процессе которых молодой специалист осваивает теоретическое и практические основы педагогики,

психологии и других наук, необходимых при организации работы и взаимодействия с детьми разных возрастов. Важность таких курсов неопределима, однако практических знаний и сформированных навыков у молодых специалистов даже с педагогическим дипломом бывает недостаточно.

Главная цель наставничества в школе – раскрытие потенциала наставляемого, обучение основам функционирования образовательной организации и основам педагогической деятельности. Педагог-наставник – это человек с передовым опытом и знаниями, который разделяет ценности, обеспечивает эмоциональную поддержку, консультирование по формированию траектории учительского роста, может дать квалифицированный совет, оказать профессиональную и организационную поддержку и содействовать информационному доступу к ключевым методическим ресурсам [3]. Молодой специалист в общеобразовательном учреждении имеет ряд особенностей, отличающих его от специалиста со стажем. Система наставничества в школе устроена таким образом, что наставник прорабатывает с новым специалистом данные особенности, а это, в свою очередь, способствует его полному включению в работу.

В контексте рассматриваемого вопроса важно отметить данные особенности, которые качественно отличают молодого специалиста от педагога со стажем и богатым профессиональным опытом. Во-первых, молодой специалист не имеет представления об устройстве конкретного образовательного учреждения. Данную информацию невозможно получить в процессе обучения, так как будущий специалист трудоустраивается по направлению подготовки, как правило, уже после получения образования. Организационные моменты, специфика работы общеобразовательного учреждения, особенно в первые недели работы, могут быть непонятны молодому специалисту, в знакомстве с ними и их изучении помогает наставник, а также другие коллеги.

Во-вторых, молодой специалист имеет небольшой практический опыт работы с детьми, либо не имеет его вообще. В процессе наблюдения работы наставника с детьми молодой специалист может выявить для себя особенности поведения и коммуникации, манеры общения и речи, необходимые ему для продуктивной и качественной работы. Продуманная и организованная наставническая система может помочь закрепить на практике теоретические знания специалиста, полученные во время обучения в вузе.

В-третьих, резкий переход в новую социальную среду может повлиять на психоэмоциональное состояние молодого специалиста. Стресс и волнение – характерное явление для индивидов, переходящих на новый социальный уровень (от студента до работника), осваивающих новые социальные и профессиональные роли. Ситуацию осложняет специфика работы в школе. В отличие от педагогов высших и средних

профессиональных учебных заведений, школьные учителя активно выполняют не только образовательную, но ещё и воспитательную функцию, что требует от педагога знания детской психологии, терпения, а также наличия моральных качеств, необходимых для полноценного воспитания личности. Существуют ситуации, где в дополнение к данным факторам прибавляется фактор неумения грамотно распределять нагрузку. Молодые специалисты, как правило, очень активны и готовы на большие объёмы работы, отсюда может случиться ранее профессиональное выгорание (состояние человека, при котором большую часть времени он чувствует себя истощенным, теряет интерес к профессии и т.д.). И в случае неумения справиться с психологической нагрузкой, и в случае профилактики и предотвращения профессионального выгорания молодому специалисту может помочь опытный наставник, который не раз сталкивался с подобными ситуациями и способен обучить молодого сотрудника оптимальным способам преодоления подобных трудностей на пути личностно-профессионального развития.

В-четвертых, в каждом детском коллективе существует свой порядок и свои нормы, у каждого ученика есть свои специфические особенности. Представление о характерах детей, их особенностях, наклонностях и способностях могут помочь молодому специалисту как можно быстрее установить с учениками доверительные отношения и повысить эффективность педагогической работы. Ознакомить молодого работника с данными особенностями может наставник, однако важно следить за соблюдением непредвзятого отношения молодого педагога к отдельным детям и коллективу в целом.

В-пятых, наставник может рассказать о своей карьере, профессиональном становлении, поделиться историями из своего профессионального опыта, что является мотивационным фактором для продуктивной работы молодых специалистов. Установление доверительных отношений между наставником и молодым работником является важным фактором успешной работы в системе наставничества. Очевидными показателями успешности практики наставничества являются рост показателей удовлетворенности молодого педагога результатами профессиональной деятельности, качественный рост показателей гибких навыков и личностных компетенций наставляемого [4].

Таким образом, система наставничества в школе является важным прогрессивным методом реализации профессионального и творческого потенциала молодых специалистов, а также методом профилактики специфических проблем, свойственных для педагогов, работающих в школе. Наставник передает опыт, профессиональные ценности, а также выступает в качестве своеобразного эталона для молодого специалиста. В процессе реализации программы наставничества у молодого специалиста

формируются навыки и умения, необходимые ему для будущей продуктивной работы в данной сфере деятельности.

Список использованных источников:

1. Жилиева, Л.В. Наставничество как эффективная форма сопровождения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в условиях профессиональной образовательной организации / Л.В. Жилиева // Научно-методический журнал Поиск. – 2021. – № 1 (74). – С. 77-79.
2. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н (с изм. от 25.12.2014) "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" (Зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 N 30550) // Режим доступа: <https://fgosvo.ru/uploadfiles/profstandart/01.001.pdf> (дата обращения: 29.09.2022).
3. Мухаметзянова, Ф.Ш. Наставничество как механизм поддержки профессионального развития педагогов / Ф.Ш. Мухаметзянова, Н.Н. Исланова // Мир науки. Педагогика и психология. – 2020. – №5 // Режим доступа: <https://mir-nauki.com/PDF/12PDMN520.pdf> (дата обращения: 29.09.2022).
4. Куприна, Успешные практики наставничества молодых педагогов в школьном образовательном пространстве / М.А. Куприна, М. А.Гайдаманова, Т.М. Лысикова // Вестник Бурятского государственного университета. Образование. Личность. Общество. – 2021. – № 3. – С. 21–26.

Моисеенкова С.В.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ АДАПТАЦИИ ПЕРВОКУРСНИКОВ В УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

Ежегодно выпускники школ становятся студентами первого курса в учебных заведениях, и в связи с разницей в организации учебного процесса, первокурсникам приходится адаптироваться не только к новым учебным условиям, но и к новому самостоятельному образу жизни. Уходит контроль родителей и на его место приходит самостоятельная жизнь, со снижением авторитета и контроля родителей и их помощи, в связи с этой ситуацией есть потребность в наличии опытного наставника, который сможет организовать процесс адаптации первокурсников.

В современной системе образования существует должность куратора, которого можно считать наставником, но на практике в силу разницы

возраста, разных жизненных взглядов могут возникать разногласия [1]. Например, дистанция, которая мешает доверительным отношениям первокурсников и куратора, а в некоторых случаях, в силу загруженности куратора другими обязанностями, снижается индивидуальный подход и появляется некий формализм, который мешает полноценному взаимодействию куратора и обучающихся, и создает риск упустить что-то важное с точки зрения успешного процесса адаптации. По этой причине хотелось бы возникает потребность в наставнике, приближенного возрасту первокурсников, например, студента старшего курса, который мог бы объяснить всю деятельность учебного заведения изнутри глазами одного поколения. Довольно часто бывает ситуация, что первокурсник не понимает особенностей сдачи экзаменов или его интересуют какая-либо вне учебная деятельность, например, спортивные секции, про которую студент старших курсов способен рассказать лучше куратора. Ценность наставничества заключается в личном опыте, поддержке и передачи знаний в процессе адаптации наставляемого.

Ввиду этого, актуально видеть в роли наставника старшекурсников, которые способны адаптировать первокурсников на «одном языке». На данный момент, нет точного определения, что такое наставничество. Существует лишь обобщённое понятие наставничества, под которым подразумевается процесс передачи опыта и знаний от одного более опытного субъекта, к другому, менее опытному. Например, на западе институт наставничества развит намного сильнее, нежели в России. Нельзя утверждать, что в России вообще отсутствует, институт наставничества, однако он находится на критическом минимуме по всей стране. В Европейских странах институт наставничества считается важной и неотъемлемой частью обучения, в различных учебных заведениях. В это время в России, институт наставничества развит в отдельных учебных заведениях, и не всегда действует в полной мере и с той пользой, которой хотелось бы студентам. К сожалению, в России очень мало учебных заведений, которые используют программу наставничества. Здесь представлены высшие учебные заведения, где уже используются программы наставничества :

- Менторский клуб МГУ – программа действует на добровольно волонтерской основе. Наставниками выступают выпускники, которые построили успешную карьеру в своей профессии;

- Программа Му-Mentor в МГИМО - материально поддерживается администрацией МГИМО. Наставниками выступают выпускники МГИМО, которые смогли хорошо проявить себя в годы обучения в высшем учебном заведении;

- Школа наставников МосГУ - наставниками выступают старшекурсники, которые обязательно прошли школу подготовки наставничества [2].

Главная сложность, заключается в том, что программа наставничества в большинстве случаев реализуется на добровольной основе. Следовательно, не

все старшекурсники заинтересованны в этом , рискуя своим ресурсом времени. Если ввести некое материальное поощрение или же предоставлять полезные услуги для будущих наставников, то заинтересованных и желающих было бы намного больше.

Организовать программу наставничества, довольно сложно, но всё же возможно. В первую очередь стоит организовать информирование, чтобы заинтересовать тех, кто не знает о таких программах, а впоследствии отобрать студентов, которые хотят заниматься этим, и имеют необходимые личные качества. В роли наставника могут выступать: старшекурсники, выпускники, люди, которые смогли достичь высот в своей профессии, молодые специалисты. Во вторую очередь, требуется выявить проблемы обучающихся и их потребности, чтобы определить форму наставничества. В третью очередь, стоит составить базу данных для наставников, которая могла бы выступать в роли методических указаний для предоставления помощи по различным вопросам:

- блок информации относительно вне учебной досуговой деятельности: спортивные секции, волонтерская деятельность, различные творческие секции;

- информация по вопросам практической деятельности, в том числе экскурсий на предприятия;

- данные, связанные с учебной деятельностью.

В четвертую очередь, требуется отбор и обучение наставников, по решению предполагаемых проблем обучающихся в учебном заведении. В дальнейшем организовать встречу всех наставников и обучающихся, для закрепления результата, сложившейся группы и для выявления всех недочетов в системе наставничества. И в конечном итоге формирования программы «наставничества», следует подвести итоги для каждой группы наставляемых и наставников, к каким результатам это привело и какие коррективы требуется внести [3].

В наставничестве, существуют как и плюсы, так и минусы для обеих сторон. Плюсы:

1. повышение профессиональных качеств для обеих сторон;
2. предоставление личного опыта от наставника к первокурснику;
3. возможность обрести новые знакомства и развить навыки коммуникации;

Минусы:

1. возможность неприятия своего наставника первокурсником;
2. профессиональное выгорание наставника из-за отсутствия обратной связи от обучающихся или чрезмерное включение в личные вопросы первокурсников;
3. неправильно позиционирование наставника.

В итоге всего вышесказанного, стоит отметить, что активизация института наставничества поможет первокурсникам быстрее и легче адаптироваться в новой незнакомой среде, изучить деятельность

высшего учебного заведения изнутри и облегчить учебный процесс, а так же вести яркую вне учебную деятельность. Для наставников, эта программа так же имеет свои плюсы, старшекурсник может наблюдать как его знание и опыт помогает обучающимся, наставник находит новые личные обновления в наставничестве и приобретает новый опыт, который в дальнейшем ему поможет в самореализации. Наставничество очень важно для адаптации первокурсников, поэтому важно развивать институт наставничества во всех учебных заведениях России в полной мере.

Список использованных источников:

1. Наставничество на первом курсе обучения: обзор и сравнение практик россии и сша [Электронный ресурс] / КиберЛенинка.- Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-na-pervom-kurse-obucheniya-obzor-i-sravnienie-praktik-rossii-i-ssha>. - свободный (Дата обращения 19.09.2022).
2. Понимание наставничества современной молодежью на начальном этапе профессионального обучения [Электронный ресурс] / КиберЛенинка.-Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponimanie-nastavnichestva-sovremennoy-molodezhyu-na-nachalnom-etape-professionalnogo-obucheniya/viewer>.-свободный. Дата обращения (18.09.2022)
3. Организация наставничества обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования [Электронный ресурс] / КиберЛенинка. - Режим доступа: https://spbappo.ru/wpcontent/uploads/2021/03/методрекомендации_макет.pdf.- свободный . Дата обращения (19.09.2022).

Морозова П. Р.

Санкт-Петербургский Государственный университет промышленных технологий и дизайна

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА ЭТАПАХ РАЗВИТИЯ ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ НАСТАВНИКОМ И СТАВЛЕННИКОМ

Наставничество – это один из новомодных терминов, который относится к «хорошо забытому старому». Первое упоминание о наставничестве появляется в Европе в греческом языке. Это слово происходит от английского слова «mentor», что на русском означает «наставник». Ментором звали сына Алкима из «Одиссеи» Гомера. С 1970-х годов это понятие распространилось в

Соединенных Штатах в контексте образования. Наставничество являлось инновацией в американском менеджменте.

Наставничество является руководством или неким влиянием, идущим от данного человека. Человек, который обучает или помогает в работе менее опытному сотруднику – наставник. В рабочей сфере наставник воздействует на профессиональный рост подопечного своими знаниями и умениями. Учитель не обязательно должен быть старше своего ученика как диктует традиционная модель наставничества. Традиционная модель наставничества – это основа системы наставничества в компании. Главное, чтобы у наставника был опыт, который он смог бы передать своему подопечному. Человек, получающий опыт, называется ставленником. Наставничество – это всегда процесс, в который входит общение между наставником и ставленником и обычно основан на их взаимоотношениях.

Выходя на работу, человек входит в систему профессиональных социально-психологических отношений. Он осваивает новые ценности, роли и социальные нормы. Высокое эмоциональное напряжение сопровождает работника при поступлении в новую сферу деятельности. Адаптироваться к новым условиям жизни помогает гибкая и мобильная система наставничества. Тема статьи «Психологические проблемы наставничества на этапах развития отношений между наставником и ставленником», чтобы раскрыть данную тему, нужно проанализировать процесс наставничества и основные этапы развития отношений между наставником и ставленником; раскрыть, какие психологические проблемы могут возникнуть в процессе наставничества между наставником и его подопечным.

Получение опыта, обучение и наставничество – это основные элементы системы развития персонала. Под развитием персонала имеются в виду процессы, способствующие раскрытию потенциала работника. Процесс наставничества продуктивен только тогда, когда и наставник, и ставленником готовы работать вместе. Появляется первая психологическая проблема в подборе персонала, подбор наставника и ставленника. Наставники не хотят тратить свое время впустую, поэтому они ищут лучших и наиболее перспективных новичков в качестве своих подопечных. Молодые ставленники тоже участвуют в отборе, отдавая предпочтение наставникам, которые имеют успех в организации, более старшим и опытным, чем они сами.

Итак, психологические проблемы наставничества прослеживаются на этапах развития отношений между наставником и ставленником. Кэтти Крам определяет наставника, как человека, который обязан обеспечить молодого сотрудника знаниями и поддерживать на этапах карьеры, он выделяет четыре главных этапа развития [6].

Первым этапом является знакомство. Эта фаза длится от 6 до 12 месяцев. В течении этого времени наставник и протеже знакомятся с друг с другом и осознают, что они могут предложить и, что ожидать друг от друга. Молодой ставленник начинает общение со своим наставником, получая взамен эмоциональную поддержку и внимание со стороны наставника. При знакомстве

со ставленником, наставник может наблюдать за ним и оценивать его навыки как специалиста. Уже на этапе знакомства ставленника и наставника может появиться проблема недопонимания и разногласий. Единственным решением данной проблемы для наставника в этом случае является принять тот факт, что молодой специалист имеет небольшой опыт и большие амбиции, характерные для новичков. Наставник должен учитывать эти качества молодого специалиста. Одной из основных задач наставника является «закрепить» молодого сотрудника на его карьерном пути, учитывать мнение молодого сотрудника иначе это может спровоцировать еще одну психологическую проблему – саботаж протее. Важно помнить, что все люди разные и нужно считаться с мнением и особенностями характера каждого, в том числе, ученика.

Второй этап можно назвать развитием. Приблизительно, фаза продолжается от 2 до 5 лет и играет активную роль в отношениях наставничества. На этом этапе происходит укрепление связей между наставником и ставленником. Наставник продолжает помогать ученику, оказывая квалифицированную помощь как молодому специалисту, предоставляя ему возможность развиваться на профессиональном пути. Это способствует получению знаний, в какой-либо сфере, развитию потенциала, получению достижений. Которые дают возможность протее стать квалифицированным специалистом. Все это может привести к быстрому карьерному росту ставленника. Психологические проблемы на этом этапе могут возникнуть, если грамотно не организована система наставничества или если появляется спад энтузиазма, отсутствие интереса у самого наставника или его подопечного. Участники наставничества могут пару месяцев работать на волне энтузиазма, а потом не уделяют наставничеству должного внимания. Это может относиться, как к одной стороне – наставнику, так и к другой – ученику.

Третий этап развития наставничества считается самым сложным. Это происходит в связи с прекращением тесного взаимодействия между наставником и протее. Психологическая проблема может возникнуть у самого наставника, если он понимает, что больше не может оказывать должную поддержку своему протее. Например, в случае болезни или сложной ситуации в жизни. Также в этом этапе может наступить повышение ставленника по службе, тогда ученик становится «наравне» со своим учителем. Если этого не происходит, наступает следующая фаза – заключительная.

Последняя фаза является заключительной – называется переопределение. Этот этап предполагает восстановлению взаимоотношений между наставником и протее. Начинается фаза дружбы, дружеских взаимоотношений. Чаще всего наставник может дать совет или оказать помощь своему бывшему ставленнику или наоборот. Этот этап может длиться неопределенное количество времени. Следует учитывать, что наставничество во многих организациях носит неформальный характер.

Молодые сотрудники обращаются за помощью или советом к опытным коллегам. Сотрудник, имеющий опыт и передающий его новичку, ощущая в этом не исполнение своих должностных обязанностей, а лишь товарищеский долг, выступает в роли неформального наставника. При угрозе сокращений или появлении внутренней конкуренции, чувство товарищеского долга мгновенно испаряется вместе с оказываемой помощью всегда.

Наставничество в современном мире получает молодых специалистов, которые в свою очередь не имеют должных профессиональных навыков, но при этом приобрели необходимые умения, которых у наставника, в свою очередь, нет. Можно смело сказать о том, что наставничество – это не новый тренд, а форма развития ресурсов молодых специалистов и наставников в организации. Итак, в статье были рассмотрены такие вопросы как происхождение наставничества, его теоретические аспекты, были разобраны этапы развития и психологические проблемы наставничества и, можно сказать, что процесс наставничества является важным инструментом стажировки сотрудников для предприятия или организации. Правильно организованная система наставничества выгодна как самой организации, так и наставникам, и их протеже. Компания получает опытных сотрудников с минимальными затратами на их обучение. Наставники приобретают опыт руководства, чувство удовлетворения от успехов своих ставленников, повышают свой авторитет. Молодой специалист быстрее адаптируется к новым условиям, активно углубляется в профессию, в результате, приобретает независимость от наставника, может получить быстрый карьерный рост. Задача руководителя компании в этом случае грамотно организовать систему наставничества, учитывая психологические проблемы, которые могут возникнуть в процессе наставничества.

Список использованных источников:

1. Блинова А.А. Психология наставничества: историко-методологические аспекты / Психология обучения №4 апрель 2012. – С.43-49.
2. Столяренко. Л.Д. Основы психологии. 7-е изд., перераб. и доп. Учебное пособие. // Серия «Высшее образование». – Ростов н/Д: Феникс, 2003. – С. 650-679.
3. Авдеев А. Д. Программа развития психологической компетентности руководителя // Мир образования - образование в мире. – 2014. – № 4 (56). – С. 228-237.
4. Щевьева, А.А. Наставничество как элемент системы повышения эффективности использования кадровых ресурсов предприятия // Сервис в России и за рубежом; Российский государственный университет туризма и сервиса. - 2010. - №3. - С. 213-223.
5. Гичан, И.С. Психологические проблемы наставничества // Киев: Вища шк., 2012. – С. 147-155.
6. Крам К. Е. Фазы взаимоотношений наставничества – 1984. С. 20-26.

Насонова Е.Е., Маслова Д.Р.

ФГБОУ ВО Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского

ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ЛИПЕЦКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ ПЕДАГОГИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ ИМЕНИ П.П. СЕМЕНОВА-ТЯН-ШАНСКОГО

Каждый год миллионы абитуриентов поступают в высшие учебные заведения страны. Для многих это первые шаги во взрослой жизни. До студенческой жизни первокурсник 11 лет обучался в одном классе с одними и теми же одноклассниками, а поступив в ВУЗ, его окружение начинает меняться. В первые месяцы обучения студент проходит период адаптации, знакомится с новым коллективом и преподавателями, а также с другими работниками и обучающимися учебного учреждения.

Это период приспособления к новым условиям жизни и деятельности в вузе сопровождается преодолением различных трудностей.

Например, во-первых, многим студентам первого курса сложно привыкнуть к совершенно новой незнакомой им системе обучения. Они еще не умеют правильно конспектировать лекции, не понимают, как работать с литературой и это приводит к плохой самостоятельной подготовке к занятиям, зачетам и экзаменам.

Во-вторых, для многих первокурсников трудным является привыкнуть к тому, что совместно с общеобразовательными предметами появляются специальные дисциплины и занятия имеют несколько форматов: лекции, семинары, практические занятия и другие. В отличие от школы, в университете дисциплины длятся всего лишь семестр или два. Также постоянная смена преподавателей может вызвать сложности у студентов.

Рассматривая период адаптации с психологической точки зрения, можно сказать, что есть люди, которым тяжело вливаться в новые компании. Как

известно каждый человек индивидуален. Кто-то может в школе был активным, и, придя в ВУЗ, не изменяя себе, начинает сразу вливаться в ряды студенческих объединений и клубы, активно принимая участие в мероприятиях. Но есть и такие студенты, которые закрываются и не включаются в активную деятельность, так как их угнетает новая обстановка, новые требования и правила.

Справиться с таким количеством трудностей в период адаптации самостоятельно первокурсники не всегда в силах. В связи с этим у студентов первого курса возникает потребность в наставнике.

Казарян Т.В. и Колодницкая О.А. в своих работах отмечали, что «наставник – это студент старших курсов, закрепляемый за академической группой, основная задача которого успешная адаптация членов академической группы к студенческой жизни: учебному процессу, ориентации в правах и обязанностях, культурному и физическому совершенствованию, а также помощь подопечным на протяжении периода их обучения в вузе» [1].

«Наставничество – это форма взаимодействия студента старшего курса со студентами первых курсов, которая позволяет оперативно решить ряд актуальных задач, таких, как помощь неуспевающим, поддержка студентов в процессе адаптации к новым условиям, включение их в жизнь университета» [1].

В настоящее время наставничество в системе образования является неотъемлемой частью. В Указе Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» говорится, что Правительству РФ при разработке проекта следует исходить из того, что к 2024 году необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества. Поэтому, в наши дни идет активный процесс по внедрению и реализации наставничества в системе образования [3].

Митрофанов В.А. обращает наше внимание на то, что «полноценное развитие студентов с разными способностями и степенью заинтересованности возможно лишь при условии применения комплекса мер как в процессе учебной, так и внеучебной деятельности, реализации всех ресурсов социальной среды вуза». С этим нельзя не согласиться, это доказывает нам, что наставник должен быть компетентным в своем вопросе [2].

Стоит выделить несколько ярких и необходимых критериев, по которым оценивается компетентность. Наставник должен обладать коммуникативными навыками, быть инициативным, ориентироваться и разбираться в процессе обучения и внеучебной творческой деятельности, уметь доходчиво доносить до студентов необходимую информацию.

В Липецком государственном педагогическом университете имени П. П. Семенова-Тян-Шанского практикуется система наставничества старшекурсников. А именно, ежегодно к каждой группе первокурсников закрепляется 2 наставника в лице кураторов-студентов, которые на протяжении года будут помогать в адаптации студентов в стенах ВУЗа.

Совсем недавно в 2021-2022 учебном году Маслова Д.Р. тоже была на первом курсе и на личном опыте поняла насколько необходимо, чтобы рядом был человек прошедший этот путь и имеющий определенный опыт. И у первокурсников были кураторы, которые помогали первокурсникам. Они советовали и рассказывали, как взаимодействовать с преподавателями, были инициативными и приглашали в студенческие объединения для нашего личностного развития, помогали и вовлекали в различные творческие и культурные мероприятия для сплочения коллектива и знакомства со студентами других направлений.

Масловой Дарье, будучи студенткой 2 курса, направления «Организация работы с молодежью» также выпал шанс курировать 1 курс соответствующего направления «Организация работы с молодежью».

Уже за первый месяц обучения для первокурсников были проведены ряд мероприятий, организованных как университетом, так и студентами-кураторами на базе института права, истории и общественных наук. В проведении университетских мероприятий кураторы выступали помощниками в сборе команд и проведении, информировали первокурсников о мероприятиях.

Самым ярким мероприятием месяца стал Тим билдинг организованный студентами-кураторами. Цель данного мероприятия сплочение группы между собой и с группами других направлений. В ходе мероприятия группы выполняли ряд интеллектуальных и физических заданий на сплочение. По итогу мероприятия первокурсники в большей мере остались довольны. Ведь они не только лучше узнали друг друга, но и познакомились с другими студентами, как первых курсов, так и старших. Во время прохождения заданий проявили себя как творческие, креативные, индивидуальные, возможно открыли для себя новые таланты. Можно с уверенностью сказать, что мероприятия данного формата положительно влияют на студентов, позволяют разнообразить учебные будни, поближе познакомиться и найти себе друзей по душе, следовательно необходимо проводить чаще их чаще.

Кураторы-студенты в сентябре также были задействованы как сопровождающие на дне здоровья «Движок». Первокурсники совместно с наставниками проходили станции и получали жетоны, которые в последующем обменивали на номера, и участвовали в розыгрыше призов. В данном мероприятии первокурсники оценивали свои физические умения, а кураторы помогали им в этом, поддерживали и болели за них.

Также студенты-кураторы не один раз сопровождали первокурсников на мероприятия, которые были организованы университетом для знакомства со структурой ВУЗа. К числу таких мероприятий можно отнести встречу с Профкомом студентов, на которой студенты не только познакомились с организацией, но и заполнили заявления на вступление.

В сентябре проходил фестиваль «Фёст Фест», на котором каждый первокурсник мог познакомиться с существующими в вузе объединениями и вступить в них. Кураторы-студенты выступали как сопровождение. Я как член

некоторых объединений после знакомства с клубами рада была поговорить, рассказать и прояснить о плюсах и минусах вступления в объединения. Многие студенты были заинтересованы и с энтузиазмом решали, куда им вступить, чтобы успешно реализоваться и заняться интересным любимым делом.

Таким образом, наставник в Липецком государственном педагогическом университете имени П.П. Семенова-Тян-Шанского не только помогает адаптироваться в новом обществе, но помогает, советует как поступать в той или иной ситуации, помогает студенту реализоваться, открыться с новой стороны. Наставник, студент-куратор – как друг, которому первокурсник может обратиться за помощью и может быть уверен, что ему не откажут, а всегда придут на встречу.

Список использованных источников:

1. Казарян Т.В., Колодницкая О.А. Деятельность наставников в высшем учебном заведении // Материалы XII Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум» URL: https://scienceforum.ru/2020/article/2018023009

2. Митрофанов В.А. Наставничество в современном вузе: теоретические основания и практический опыт / В.А. Митрофанов, О.К. Логвинова, А.И. Ярмолюк // Человеческий капитал. 2016. № 11 (95). С. 35-38.

3. Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»

Нгуен Ван Зунг

Военно-морской политехнический институт
ВУНЦ ВМФ «Военно-морская академия
имени Адмирала Флота Советского Союза Н.Г Кузнецова»

НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ ВО ВЬЕТНАМЕ

World Education Services (WES) дала простое для понимания определение наставничества, которое представляет собой отношения между двумя людьми, в которых у одного человека больше опыта, знаний и связей, чем это возможно, а второй менее опытный человек в данной области.

Наставники выступают в качестве экспертов-консультантов и предоставляют информацию подопечным, отвечая на вопросы и решая проблемы. Наряду с профессиональными отношениями подопечные также могут строить личные отношения и прочную дружбу со своими наставниками.

Руководители могут принять решение о наставничестве в своих организациях, чтобы предоставить сотрудникам индивидуальную поддержку и создать благоприятную рабочую среду.

Помимо рабочей среды, наставничество также применяется в школьной среде. Мы легко встретим школьных консультантов, которые поддерживают учеников.

Наставник - это тот, кто оказывает технические, личные и системные услуги студентам образовательного центра (школы или института), в котором они находятся, чтобы помочь им узнать себя: свои способности, свои ограничения, свои академические интересы, будущая профессия, которую они хотят практиковать, или профессия, которая действительно подходит, и т. д. [1].

Таким образом, учащийся будет постоянно информирован, будет иметь свои собственные знания о себе, своей образовательной и личной ситуации и будет знать свое окружение, чтобы принимать решения, подходящие для максимального личного, социального и академического развития. логически и естественно перейти от детей к свободным и автономным гражданам.

Каковы функции наставничества?

Вот все функции, которые консультант по образованию может выполнять и выполнять в школе или образовательном центре:

Будет советовать, как студентам, так и репетиторам, и семьям, чтобы всегда повышать образовательное качество жилья и межличностных отношений.

Будет определять образовательные потребности учащихся, сообщать им об этом в любое время, чтобы они знали реальность своего обучения. Кроме того, если у вас есть особые образовательные потребности, вы посоветуете ему и его семье следующие шаги на протяжении всей его студенческой жизни.

Будет сотрудничать с учителями и семьями в предотвращении и выявлении трудностей в обучении, которые представляет ученик. Таким образом, студенты будут иметь 100% индивидуальное и независимое обучение от остальных студентов.

Преподавателям центра и руководящим органам выплачивается определенная сумма за психологическое консультирование, чтобы у них было больше образовательных инструментов, которые они могли бы применять на практике в своих классах.

Консультировать учителей и других членов школьного совета по подготовке, разработке и оценке Плана разнообразия, документа, который должен быть во всех школах.

Для сотрудников актуально участие в разработке процессов инноваций, исследований и экспериментов, которые инициирует образовательный центр, высказывание своего мнения, выдача советов.

Это необходимо, чтобы способствовать взаимодействию между всеми членами образовательного сообщества (родители, учителя, опекуны, ученики), для хорошего сосуществования и лучшего общения между всеми.

Существует план ориентации Центрального и Образовательного округов.

Какие советы даются наставникам? Участвуйте во всех институциональных и стратегических планах, а также во всех организованных собраниях учителей. Так вы всегда будете в курсе событий, происходящих в школе или институте.

Наставники, как мы уже говорили ранее, обязаны давать советы и направлять, но мы можем задать себе следующий вопрос: и ученик, и родитель, или учитель могут обращать внимание на слова, в какой мере они говорят?

Давайте вспомним, что наставничество по образованию получил высшее образование, как и профессор любой дисциплины. Таким образом, у него будет достаточно знаний и инструментов, чтобы иметь возможность дать совет или совет, не опасаясь дальнейших судебных разбирательств. Вожатые не заказывают, не настаивают, просто советуют и советуют. Последнее слово всегда будет за учеником или его родителем.

Наставничество. К нему подходят с точки зрения использования в качестве руководства для принятия решений, влияющих на будущее студента, таких как совет по наилучшему выбору специальности для обучения. Основываясь на профилях — личных и академических — студентов, этот эксперт составил план обучения и работы, который может быть хорошим ориентиром для рассмотрения. Кроме того, он традиционно тесно сотрудничает с директором школьных центров для расследования наиболее проблемных случаев дисциплинарных нарушений для отчисления и принудительных мер реабилитации.

Развитие системы образования, глубокие социокультурные изменения, смена ролей в семье, появление новых моделей поведения и новых подходов молодежи к учебе.

Исследования, среди прочих факторов, вынуждают работу вожатых быть многопрофильной и многогранной. Они необходимы в центрах, главным образом в случае тех центров, которые переводятся в среднее образование, где школы возникают наиболее трудноуправляемые из-за стадии развития и зрелости учащегося.

Наставники участвуют в методологии исследования, принятой в самом центре, активно участвуют в исследованиях по повышению осведомленности и ответственности, а также поддерживают регулярные контакты с семьями и учащимися, изучают их индивидуальную ситуацию и оценивают решения, которые в первую очередь полезны для стабильности и равновесия несовершеннолетних.

Работа наставник направлена на превентивное действие, направленное, например, на предотвращение неуспеваемости в школе, выявление трудностей в обучении, содействие психологическому и социально-эмоциональному оздоровлению учащихся и помощь семьям в переориентации образования

своих детей на основе этих принципов и прав на образование. равноправным, справедливым и защищающим, отвечающим их потребностям.

Наставники по образованию обычно имеют более высокую степень в области психологии или педагогики и должны уделять первоочередное внимание качественному обучению, поддержке и консультированию, применяя командный подход, сотрудничая в программах ориентации и личной помощи и всегда действуя справедливо [2].

Количество наставников в школах и академиях в Вьетнаме установлено совсем недавно, хотя много лет назад, когда такого консультанта не было, в каждом учебном центре всегда был учитель или тьюторы, «отвечающие» за эти задачи, чтобы направлять и советовать студентам.

Наставничество в системе образования играют очень важную роль в мировом образовании в целом и во вьетнамском образовании в частности. Наставничество по образованию предоставляют необходимую информацию и помогают большинству учащихся сориентироваться и помочь им в вопросах, связанных с образованием.

Список использованных источников:

1. <https://kvartal-sobitii.ru/nastavnik-eto-kto/> (дата обращения: 5.10.2022).
2. Модель наставничества в образовательном учреждении/ Электронный ресурс [Текст] <http://vsevteme.ru/network/2144/attachments/show?content=775814> (дата обращения: 4.10.2022).

Некрасов П.Б.

Санкт-Петербургское государственное учреждение «Дирекция по управлению спортивными сооружениями, спортивно-оздоровительный комплекс Луч»

ИНСТИТУТ НАСТАВНИЧЕСТВА ДЕТЕЙ-СИРОТ СОВРЕМЕННЫМИ КОММУНИКАТИВНЫМИ СРЕДСТВАМИ.

Аннотация: В современных изменяющихся социокультурных условиях вопрос воспитания и подготовки к социализации детей-сирот стоит особо остро, если проведенные до 2020 года многочисленные исследования в области социализации выпускников сиротских учреждений описывали социализацию детей-сирот, как тот процесс, с которым успешно справляются не более 10 процентов выпускников сиротских учреждений [5], то ограничения, накладываемые в связи с профилактическими мерами в 2020-2021 году могли способствовать ухудшению процесса социализации выпускников сиротских учреждений. В данной статье рассматриваются успешные практики дистанционного наставничества детей-сирот и детей, оставшихся без

попечения родителей, воспитывающихся в стационарных сиротских учреждениях

Ключевые слова: дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей, выпускники детских домов, социализация, воспитание, центры содействия семейного воспитания.

В марте 2020 года из-за распространения новой короновирусной инфекции SARS-CoV-2: стали закрываться частные и государственные учреждения всех типов, в том числе подведомственные комитету по социальной политике, включая воспитательные дома, социальные приюты и центры содействия семейного воспитания [6с.35], важно отметить, что в течение 2020—2021 годов в штатном режиме работали 58 регионов, интернатные учреждения в них не закрывались. В остальных регионах воспитатели были переведены на вахтовый режим работы (две недели), а в части организаций воспитанники были частично или полностью «разобраны» по семьям, благодаря т.н. гостевому режиму, когда органы опеки выдают заключение о возможности временной передачи ребенка в семью[9], причем в эпоху пандемии дети передались в том числе в семьи сотрудников сиротских учреждений, с соблюдением всех необходимых мероприятий по оформлению документов[8]. По данным Минпросвещения России, в июле 2020 года переболели короновирусом 110 воспитанников и 251 сотрудник организаций для детей-сирот, а в январе 2021 года — 96 воспитанников и уже 590 сотрудников. При этом органы опеки и попечительства продолжали работать в полном объеме, используя все возможные меры защиты [2 с.38]. В постоянно изменяющихся реалиях вопрос социализации детей-сирот стал особо остро [1], так как ограниченность пространства и отсутствие коммуникаций с внешним миром неблагоприятно сказываются на воспитанниках сиротских учреждений. В связи с закрытием социальных учреждений встал вопрос: как подготовить к социализации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, воспитывающихся в стационарных сиротских учреждениях, которые были ограничены в коммуникациях из-за угрозы распространения новой короновирусной инфекции, вызванной вирусом Covid-19.

В связи с ограничением доступа в сиротские учреждения, стал вопрос общения с воспитанниками сиротских учреждений, поскольку даже письменная продукция была длительное время под запретом, в связи с чем единственными источниками связи с большим миром в сиротской среде стали телефоны и Интернет, при этом благодаря сети Интернет и мессенджерам воспитанники смогли продолжить общение с наставниками, которые до пандемии проводили очные занятия с воспитанниками сиротских учреждений [2].

Успешными практиками общения с воспитанниками сиротских учреждений посредством коммуникационных технологий XXI века стали проект: «Лига Выпускников», разработанный выпускниками и добровольцами Санкт-Петербургского центра содействия семейного воспитания № 15, позже к которому подключилось еще несколько сиротских учреждений Санкт-

Петербурга [7с.68]. Сам по себе проект состоял из серии видео встреч, которые передавались старшим воспитателям центров содействия семейного воспитания и после одобрения со стороны администрации центров транслировалась как в группах воспитанников, так и социальных сетях. В данном формате видео встреч выпускники и добровольцы центра содействия семейного воспитания вели два блока: образовательный и информационный. При этом информационный блок вели исключительно выпускники сиротских учреждений, где через призму своего опыта они делились воспоминаниями о своей адаптации к социуму, что является немаловажным, когда человек прошедший опыт сиротства готов транслировать его тем ребятам, которые оказались в сиротском учреждении, и давать поддержку детям в условиях строгого карантина [7 с.70]. Благодаря данному проекту наставниками воспитанников сиротских учреждений стали выпускники различных детских домов и центров содействия семейного воспитания, так как человек, который сам прошел через школу сиротства способен дать нужный вектор воспитаннику для будущей успешной интеграции в социум.

Другим значимым проектом, существовавшим в эпоху пандемии, стал проект добровольческого движения «Даниловцы» [4] по словам Оксаны Могильченко *«во время самоизоляции они (волонтеры) не оставляли детей и придумывали для них интересные онлайн-активности. Это были веселые конкурсы, где нужно было угадывать мелодии, популярные мультфильмы и известных актеров. Волонтеры проводили танцевальные мастер-классы и просто дарили радость искреннего общения»* [4]. так же здесь стоит отметить, что «Даниловцы» стараются не терять контакт со своими подопечными и после выпуска из «Сколковского», продолжают поддерживать их и во взрослой жизни [4], что особенно важно для детей, которые выпускаются из детского дома сразу после снятия карантинных ограничений.

В современных быстроизменяющихся условиях современные коммуникационные средства могут и должны служить институтом наставничества детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, воспитывающихся в центрах содействия семейного воспитания и детских домах. При этом институт дистанционного наставничества не может заменить современные воспитательные процессы и образовательные технологии, но могут служить дополнительными источниками со воспитания и дистанционного наставничества детей-сирот, подготавливая их к последующей социализации с целью уменьшения риска дезадаптированности к социуму после выпуска из сиротского учреждения. И таким образом современные коммуникативные средства, влияющие на жизнь каждого человека, могут принести пользу, особенно в условиях, когда по телевизору смотреть одни и те же передачи тяжело, а от просмотра новостных лент уже устали не только взрослые, но и дети.

Список использованных источников:

1. Абельбейсов В.А Социализация сирот и детей, оставшихся без попечения родителей: теоретико-методологические основы [электронный ресурс]. - <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsializatsiya-sirot-i-detey-ostavshih-sya-bez-popecheniya-roditeley-teoretiko-metodologicheskie-osnovy/viewer> (дата обращения 11.09.2022).
2. Гарифулина Э.Ш., Семья Г.В, Фреик Н.В Пандемия коронавируса: отложенные последствия для системы профилактики социального сиротства // Социальные науки и детство. - 2021. - №Т.2 № 1 . - С. 47-59.
3. Некрасов П.Б. Интернет как средство социализации детей-сирот // Социальное служение православной церкви: проблемы, практики, перспективы. - Санкт-Петербург: ЦРКиСО, 2021. - С. 35-39.
4. Некрасов П.Б. Коммуникации общения с воспитанниками сиротских учреждений в эпоху пандемии // Образование в изменяющемся обществе: Новый взгляд на теорию и практику (Девятые Лозинские чтения). - Псков: Псковский государственный университет, 2021. - С. 68-71.].
5. Кислица А.С. Обеспечение успешной социализации детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей [электронный ресурс]. - <https://cyberleninka.ru/article/n/obespechenie-uspeshnoy-sotsializatsii-detey-sirot-i-detey-ostavshih-sya-bez-popecheniya-roditeley/viewer> (дата обращения 11.09.2022).
6. Постановление Правительства РФ от 19 мая 2009 г. N 432 "О временной передаче детей, находящихся в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в семьи граждан, постоянно проживающих на территории Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями) [электронный ресурс]. -<https://base.garant.ru/195611/> (дата обращения 05.10.2022).

Нерухова С. А.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАБОТЕ СО СТУДЕНТАМИ-ГРАЖДАНАМИ ИНОСТРАННЫХ ГОСУДАРСТВ: ОПЫТ СПбГУПТД

В образовательном пространстве России в последнее время все больше внимания уделяется вопросам академической мобильности. В частности, российские ВУЗы, принимают к себе на обучение студентов из других стран. Студенты, являющиеся гражданами иностранных государств, в таком случае, представляют собой социально уязвимую категорию лиц, которым необходимо оказывать всестороннюю поддержку.

Переезд в другую страну, особенно - одиночный, зачастую является большим стрессом для индивида, так как происходит воздействие сразу многих дестабилизирующих факторов:

- разрываются старые социальные связи, которые выстраивались на протяжении всей жизни молодого человека;
- интеграция и адаптация в новые социокультурные условия занимает время и иногда осложняется плохим знанием языка или культуры страны, в которую молодой человек переезжает;
- иностранные студенты часто имеют более низкое материальное положение, так как много денег может уходить на оформление необходимых для поступления и переезда документов, на сам переезд;
- молодой человек может испытывать сложности с трудоустройством и поиском жилья, если таковое не предоставляется образовательной организацией, что также сказывается на материальном положении;
- оторванные от своих семей, особенно с патриархальным и строгим иерархическим укладом, молодые люди могут впадать в состояние эйфории и ощущения тотального отсутствия контроля за ними, что может привести к совершению девиантных поступков и даже правонарушений.

Данные проблемы значительно усугубились в условиях пандемии, и студенты-граждане иностранных государств справедливо получили статус одной из самых социально уязвимых категорий населения [1; 2].

Социальная работа с такими студентами должна вестись на базе принимающих учебных заведений с целью обеспечения адаптации и интеграции студентов-иностранцев в учебный процесс, а также в общественную жизнь. Академическая мобильность является важной составляющей культурного обмена и большим шагом науки к глобализации и международному обмену знаниями и опытом. Крайне важно предоставлять приезжающим из других государств студентам качественное образование и помощь в адаптации к условиям новой среды, ради сохранения возможности академической мобильности и обмена знаниями с дружественными государствами.

В качестве способа повышения адаптированности данной категории студентов могут использоваться технологии наставничества в работе с ними.

Наставничество в сфере образования можно понимать как курирование, поддержку и помощь студентам от более опытного и знающего человека. Функции наставника не тождественны функциям преподавателя, они намного шире. Ближе будут такие термины как «ментор», «тьютор», «коуч». Такие дефиниции раскрывают неформальную сторону наставничества. Наставник - совершеннолетний индивид, который обладает достаточным запасом опыта, знаний и навыков, а главное - желанием оказывать помощь менее знающему и опытному человеку [3].

Раскрывая значение наставничества, можно осознать множество возможностей его применения как эффективного способа работы со студентами-мигрантами. Так, в работе с ними может быть задействовано не только официальное лицо - преподаватели, кураторы, но и непосредственно сами студенты, которые могут и желают помочь студентам из числа иностранных граждан адаптироваться в новых для них условиях и реалиях.

Возможно, передача роли наставника в функционал студента старших курсов будет даже более эффективной. Студентов, обучающихся в российских вузах по программам международного обмена или поступивших в российский ВУЗ из другой страны, можно в целом охарактеризовать как активных и общительных молодых людей. Таким образом, взаимодействие со студенческим активом может быть более продуктивным, чем взаимодействие с наставниками-преподавателями, так как студенты могут напрямую обменяться опытом в тех темах и проблемах, которые их волнуют.

В СПбГУПТД опыт наставничества в работе со студентами, являющимися гражданами иностранных государств, применяется достаточно широко. Данная категория студентов получает разностороннюю поддержку, необходимую при поступлении и в дальнейшей студенческой жизни. А именно:

- предоставление необходимой информации: на сайте университета размещены памятки иностранным гражданам, обучающимся и планирующим обучаться в СПбГУПТД, а также предоставлены контакты уполномоченных лиц, занимающихся проблемами поступления студентов-иностранцев граждан, что можно трактовать как информационную работу наставников в данном направлении;

- за каждой группой студентов-первокурсников закреплен преподаватель-куратор, чьи полномочия и зона ответственности шире, чем у преподавателя: кураторство является пограничным направлением между официальной и неофициальной должностью, однако куратор, в отличие от преподавателя, может предоставить иностранному студенту и студенту-мигранту различного рода помощь - информационную, консультационную, в некоторых случаях - поддержку со стороны более старшего и опытного человека;

- с 2021 года в СПбГУПТД открыт и работает Центр иностранных студентов, который способствует адаптации иностранных граждан, обучающихся в вузе посредством различных мероприятий по вовлечению данной категории студентов в активную студенческую и общественную жизнь: в список мероприятий входит проведение круглых столов, разговорных клубов, экскурсий, а также организация индивидуальной консультационной помощи студентам по различным вопросам - от бытовых до правовых;

- для всех студентов, в том числе приезжающих из других государств, работает Центр социально-психологической и акмеологической службы, куда данная категория студентов может обратиться за помощью и поддержкой при возникновении трудностей с адаптацией; в данном случае психолога можно представить в качестве куратора в вопросах решения психологических проблем студентов;

- в практике университета распространена работа студентов со студентами, где студенты старших курсов выступают в качестве наставников: это такие студенческие организации и объединения как Профком студентов СПбГУПТД, Студенческий совет, Совет обучающихся. Особенно заметна их

работа на базе общежитий университетов: студенческий актив принимает участие в работе со студентами младших курсов, особенно - с иностранными гражданами. Студенты могут обратиться в такие организации и объединения за поддержкой, помощью в решении бытовых, организационных, учебных вопросов, за помощью в разрешении конфликтных ситуаций [4].

Таким образом, на примере СПбГУТД были представлены некоторые технологии, формы и методы наставничества, реализующиеся в работе со студентами-гражданами иностранных государств, обучающихся в указанном ВУЗе.

Список использованных источников:

1 Зимова, Н.С. Особенности адаптации учебных мигрантов в условиях пандемии: опыт МГУ им. М.В. Ломоносова / Н.С. Зимова // Научный результат. Социология и управление. - 2022. - Вып. 2. - С. 112-130.

2 Список больных ВИЧ/СПИДом в Таджикистанеполнили 584 человека [Электронный ресурс] / Sputnik. - Режим доступа: <http://ru.sputnik-tj.com/health/20151201/1017748395.html> (дата обращения: 25.09.2022).

3 Синягина, Н.Ю. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для куратора в образовательных организациях / Н.Ю. Синягина, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. - 153 с.

4 Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна. Официальный сайт [Электронный ресурс] / Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна. - Режим доступа: <https://sutd.ru/> (дата обращения: 26.09.2022).

Неуструева А. С., Кулешин Д. А.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

ОБ ОСНОВНЫХ ПОКАЗАТЕЛЯХ РАБОТЫ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ ДЕТЕЙ В ТРУДНОЙ ЖИЗНЕННОЙ СИТУАЦИИ

В настоящее время в современных условиях российской образовательной и воспитательной системы растет необходимость внедрения различных инновационных форм работы с детьми и подростками, которые направлены на прививание и развитие ценностных мировоззренческих установок, а также формирование социальной гуманности и морально-нравственных ценностей. Одной из таких форм является наставничество.

Наставничество представляет собой волонтерский вид деятельности социально-активных людей готовых понять, принять и помочь. Наставничество можно рассматривать как метод психолого-педагогического сопровождения детей и подростков групп риска. Метод наставничество – способ непосредственного и опосредованного личного влияния на человека [1].

В 2003 году была основана в форме межрегиональной общественной организации (МОО) некоммерческая организация «Старшие Братья Старшие Сестры», первоначально организация имела название «Большие Братья / Большие Сестры». Учредителями МОО «Старшие Братья Старшие Сестры» стали 10 россиян-физических лиц, преимущественно педагоги и 2 российские организации. МОО «Старшие Братья Старшие Сестры» — это программа профессионально организованного индивидуального наставничества для детей и подростков в России. Данная программа является одной из наиболее результативных программ индивидуального наставничества по социализации детей из детских домов, приемных и социально незащищенных семей, а также детей с ограниченными возможностями [2].

В период 2003-2009 года МОО «Старшие Братья Старшие Сестры» развивала региональные волонтерские подразделения, но уже с 2010 года организация сфокусировалась на системном развитии стандартов программы, адаптированных к реализации в России в партнерстве с ведущими российскими научными и практическими организациями в сфере детства (Московский государственный психолого-педагогический университет, Министерство образования РФ) и некоторое время реализовывалась только в Москве, поставив в приоритет построение собственной качественной методологической базы и профессионализацию программы [3].

В Санкт-Петербурге филиал программы наставничества для детей в трудной жизненной ситуации был открыт в 2013 году, с 2016 года – в Московской и Тульской области. В период с 2018 по 2020 год более 20 организаций из разных регионов прошли обучение практики наставничества в МОО «Старшие Братья Старшие Сестры». В 2021 году открыты филиалы в Твери, Барнауле, Калининграде, Екатеринбурге и Ростове-на-Дону. В настоящее время наблюдается большой спрос на открытие региональных подразделений, со стороны бизнес-партнеров, волонтеров. Представители социальных служб и различных детских учреждений заявляют о потребности детей в наставниках, как эффективной формы социализации и поддержки.

Специалисты МОО «Старшие Братья Старшие Сестры» выполняют следующие задачи:

- решение проблем социализации и адаптации к самостоятельной жизни детей – сирот, детей в трудной жизненной ситуации через программу индивидуального наставничества;
- выстраивание долгосрочного взаимодействия с детскими домами, интернатами, центрами содействия семейному воспитанию и другими социальными учреждениями в стране;

- подбор волонтеров-наставников и подготовка их для регулярного общения с конкретным ребенком из учреждения или семьи;
- осуществление поддержки наставников через профессиональных кураторов-психологов программы; реализация проектов, в том числе, ориентированных на образование и карьеру, для адаптации к нормальной жизни [3].

В МОО «Старшие Братья Старшие Сестры» существуют следующие понятия: младшие и старшие. Младшими называют дети в возрасте от 8 до 18 лет, которые проживают в детских домах, воспитываются в замещающих и приемных семьях, а также семьях в трудной жизненной ситуации, в том числе дети с ограниченными возможностями здоровья, и выпускники детских домов от 18 до 23 лет; старшие – это волонтеры в возрасте от 18 лет, регулярно приезжающие к ребенку для общения с ним, служат опорой и поддержкой, передающие свой жизненный опыт, помогающие в развитии и взрослении ребенка, поддерживающие молодых взрослых в построении новой для них самостоятельной жизни [3].

В 2019 году через программу прошли 350 пар, в 2020 году – 330 пар, в 2021 году – 450 пар. Сокращение числа участников благотворительной программы наставничества для детей в трудной жизненной ситуации в 2020 году обусловлено введением ограничительных мер вследствие распространения новой коронавирусной инфекции. С начала деятельности общее число участников более 2000 пар, что является наиболее результативным среди наставнических пар благотворительных организаций в России. Большинство пар продолжают участие в программе после 1 года общения, средняя продолжительность участия составляет 3 года.

Рассмотрим доходы некоммерческой организации «Старшие Братья Старшие Сестры» за 2021 год и источники получения – рис. 1.

Совокупные доходы некоммерческой организации «Старшие Братья Старшие Сестры» за 2021 год составили 38 253 тыс. руб. Наибольший удельный вес в сумме совокупных доходов составляют гранты (63%) и корпоративные пожертвования (22%).



Рисунок 1 – Доходы некоммерческой организации «Старшие Братья Старшие Сестры» за 2021 год [3]

Далее проанализируем статьи расходов некоммерческой организации «Старшие Братья Старшие Сестры» за 2021 год – рис. 2.

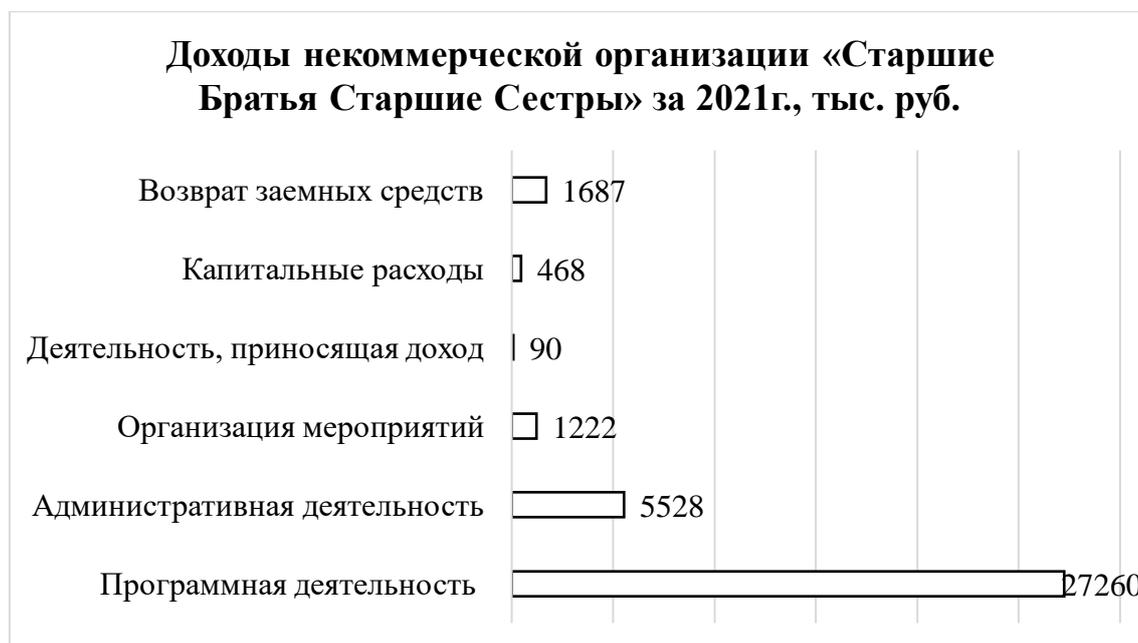


Рисунок 2 – Расходы некоммерческой организации «Старшие Братья Старшие Сестры» за 2021 год [3]

Наибольшая сумма расходов организации «Старшие Братья Старшие Сестры» приходится на программную деятельность (75%). В 2021 году было потрачено совокупно 36 255 тыс. руб.

МОО «Старшие Братья Старшие Сестры» имеет множество наград и премий, как российских, так и международных.

Важно отметить, благотворительная программа наставничества для детей в трудной жизненной ситуации это не просто социальный проект, а продолжительное системное вхождение волонтеров в жизнь детей, которым они помогают.

В заключении хочется сказать, развитие благотворительных программ наставничества для детей в трудной жизненной ситуации является необходимым для их успешной социализации, а также формирования социальной гуманности и морально-нравственных ценностей.

Список использованных источников:

1. Наставничество в образовании: современная практика: сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года // государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019. – 188 с.

2. Официальный сайт МОО «Старшие Братья Старшие Сестры» [сайт]. — URL: <https://www.nastavniki.org/>

3. Старшие Братья Старшие Сестры / Благотворительная программа наставничества для детей в трудной жизненной ситуации. Годовой отчет за 2021г. [сайт]. — URL: https://www.nastavniki.org/wp-content/uploads/2022/06/BBBS_Otchet2021.pdf

Никонова С. В.

СПБ ГБУ для детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей
«Центр содействия семейному воспитанию №15»

«ВАРИАНТЫ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА С ДЕТЬМИ - СИРОТАМИ В ЦЕНТРЕ СОДЕЙСТВИЯ СЕМЕЙНОМУ ВОСПИТАНИЮ»

Многие благотворительные организации предлагают взрослым волонтерам стать наставником для ребенка из детского учреждения. Институт наставничества существует в России уже несколько лет, однако не многие понимают, в чем заключается такая помощь ребенку-сироте. Опыт показывает, что люди приходят с искренним желанием помочь, но мало представляют себе особенности деятельности волонтера - наставника и имеют своеобразное понимание того, кто такие дети-сироты.

Внутренний мир ребенка-сироты довольно шаток. Он состоит из массы нерешенных, непережитых и приобретенных проблем. Дети, попавшие в социальное учреждение, часто чувствуют себя одинокими, никому не нужными, они обижены на внешний мир, часто имеют проблемы во взаимодействии с социумом, как бы хорошо в учреждении их к этому не готовили. 90% воспитанников учреждения состоят на различного рода учетах,

имеют ряд соматических, физических, интеллектуальных и психологических особенностей, препятствующих нормальной адаптации и социализации в мире полном разнообразия и соблазнов. Именно поэтому большую роль в жизни ребенка, лишенного родительского попечения, играет такой человек как наставник.

Наставник - это социально активный человек, готовый понять, принять и помочь, при этом абсолютно безвозмездно.

Наставничество можно рассматривать как метод психолого-педагогического сопровождения подростков, способ непосредственного и опосредованного личного влияния на человека (подростка).

Наставничество ребенка-сироты - это способ оказания индивидуальной адресной помощи конкретному ребенку (выпускнику) не через решение его проблем, а через призму помощи в самостоятельном нахождении выхода из сложной ситуации или подведение к осознанию, что проблему самостоятельно решить не получится и пора обратиться за помощью. Наставничество - это ни в коем случае не спонсорство, это управляемое взаимодействие.

Наставничество требует установления контакта с ребенком, а ему может понадобиться значительное время, чтобы начать доверять, убедиться в надежности нового человека, внезапно появившегося в жизни. Тем более взаимодействие с наставником предполагает постановку конкретных целей и достижение их с поддержкой наставника.

В деятельность наставника при работе с ребенком-сиротой можно включить: создание и поддержание связей между подростком и местом его проживания, подготовка его к интеграции в самостоятельную жизнь и поддержка подростка в его жизнеустройстве после выпуска. Наставник может осуществлять психологическое сопровождение, оказывать помощь в ориентации в хозяйственно-бытовых вопросах, передавать подросткам умение эффективного взаимодействия со всеми службами (социальные службы, школы, специальные учебные заведения и т.п.).

В практической деятельности нашего учреждения наставничество организуется различными методами, наиболее продолжительный (с 1996 года) – это взаимодействие с Автономной некоммерческой организацией «Центр Социальных услуг «Дом милосердия». Деятельность осуществляется на основании соглашения о сотрудничестве, и приказа по учреждению на осуществление волонтерской деятельности, а также разработана и утверждена программа «Беседы о Православии».

Деятельность организации осуществляется в области милосердного попечения духовно-нравственного воспитания и социализации воспитанников Центра. Это вид духовного наставничества, организуется благодаря систематическому еженедельному общению сестер милосердия Сестер милосердия св. мц. Татианы и волонтерами- выпускниками взрослого отделения Церковно-приходской школы им. Свт. Иннокентия Московского при храме Державной иконы Божией Матери на пр. Культуры с воспитанниками групп. Общение происходит на добровольной основе, за

кружкой теплого чая со сладостями, чаще на нравственные темы. Дважды в год на большие церковные праздники воспитанники посещают основное здания храма, расположенное на пр. Культуры. Это уже стало определенной традицией. Там все служители храма подготавливают для ребят большой праздник, с участием учащих церковно-приходской школы. Воспитанники Центра всегда ответственно готовятся к поездке, проходят обряд исповеди, причастия, готовят своими руками памятные подарки для батюшек.

Наиболее важной составляющей отношений является эмоциональное принятие и поддержка. Это справедливо для любых близких отношений людей, но для детей-сирот важно в особенности. Им катастрофически не хватает именно принятия, подтверждения того, что они сами по себе могут быть интересны. Священнослужители храма всегда готовы активно включаться в судьбу воспитанников, поддерживают как словом, так и делом, благодаря этому общению многие воспитанники пересматривают свое видение мира, стараются стать лучше. Ребята ждут прихода матушек в группы, стараются выполнить домашние задания до их прихода, чтобы освободить вечер для «важного».

В домовый церкви учреждения происходят исповеди, причастия и совершается таинство крещения воспитанников. Крестными становятся сами сестры милосердия, которые в дальнейшем ведут своих подопечных по жизни.

Выпускники учреждения имеют возможность приезжать в основное здание храма на пр. Культуры, получать там помощь и благословение Батюшки. Некоторые остаются работать при храме, а кто-то становится сестрами милосердия для деятельности в группах. Ежемесячно в учреждение направляются отчеты о проделанной работе.

Представители храма так же являются членами Попечительского совета учреждения, они всегда в курсе текущей деятельности Центра, способствуют его развитию.

Еще один вид наставничества - это индивидуальное наставничество, проводимое благотворительной организацией «Старшие братья Старшие сестры». Помогая воспитанникам, волонтеры-наставники становятся "старшими братьями" и "старшими сестрами" для своих подопечных. В задачи организации входит найти такого волонтера для конкретного воспитанника и создать взаимодействующую пару.

Для того чтобы найти подопечному наставника, НКО сначала договаривается с учреждением о рамках и границах общения, оговариваются с воспитателями особенности взаимодействия с воспитанником, его возможные реакции, далее организуется общая встреча с детьми. Они заполняют анкеты, общаются с кураторами проекта, а по результатам подбирается пара. Поначалу встречи проходят на территории учреждения, а со временем можно начинать выходить за его пределы: гулять, ходить в кино, театр, музеи, кафе, съездить за город.

Каждую пару поддерживает куратор-психолог. Между встречами и волонтер, и ребенок могут позвонить ему, спросить совета или просто

поделиться впечатлениями, переживаниями. Важным условием взаимодействия наставника и воспитанника является выделение времени на регулярные встречи со своим подопечным.

Главной целью наставничества с детьми-сиротами является их социальное благополучие. Наставник не должен стараться заместить собою всех отсутствовавших в жизни ребенка взрослых, он не должен брать на себя весь спектр проблем подростка, с которым он общается. Дети-сироты, имеющие за плечами непростой жизненный опыт, страдают в первую очередь от дефицита близких эмоциональных отношений с постоянным надежным взрослым. Некоторые из них очень активно проверяют появляющихся в их жизни людей «на прочность», пытаясь сократить дистанцию в отношениях. Происходить это может зачастую неосознанно: есть потребность в близком человеке, а любые правила и границы в прошлом и настоящем были непостоянны и изменчивы. Существующие наставники регулируют границы общения с подопечным, стараются быть проводником, для ребенка, близким знающим взрослым и просто другом в жизни, а не источником достижения материальных благ.

Принципиальную важность имеет продолжительность общения, потому что выстраивание отношений всегда требует времени. Так же важно, что действующие наставники организации всегда ориентируются на воспитателя ребенка, работают с ним в одном направлении.

За время наблюдения на протяжении 3 лет, можно сделать вывод о том, что после выхода воспитанников из учреждения, постоянное осознанное продуктивное общение сохранилось у 60% созданных пар. В данных парах наставник, стал постепенно значимым для ребенка человеком, поддержал его интересы, склонность к изучению каких-то конкретных областей знания, помог ребенку найти возможности для развития своих склонностей, а это основной результат к которому и следовало стремиться.

Список использованных источников:

1. Модель наставничества в образовательном учреждении/ Электронный ресурс <http://vsevteme.ru/network/2144/attachments/show?content=775814>
2. Статья «О наставничестве в школе». Электронный ресурс/Заглавие с экрана/ <https://infourok.ru/statya-o-nastavnichestve-v-shkole-729211.html>
3. Щербакова Т. Н., Щербакова Е. В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). — СПб.: Свое издательство, 2015. — С. 18-22. — URL <https://moluch.ru/conf/ped/archive/185/9138/>

Новикова В. С.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

НАСТАВНИЧЕСТВО, КАК ФАКТОР САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ПРИ ВЫБОРЕ СОБСТВЕННОГО ПУТИ

Тема наставничества не нова. Первым профессиональным наставником, давшим имя всем будущим поколениям наставников, был древнегреческий герой Ментор. С тех пор и на протяжении многих сотен лет наставнический опыт стал активно использоваться: Сократ был учителем Платона, тот был наставником Аристотеля, а Аристотель — ментором Александра Македонского.

Менторы в бизнес-среде уже никого не удивляют. В английском языке наставника называют ментором (mentor), подопечного — менти (mentee), а процесс наставничества — менторингом (mentoring или mentorship). Активные предприниматели, как минимум, посещают тренинги по личной эффективности, которые помогают им добиться поставленных целей. Сегодня наставничество считается одним из мощнейших рычагов роста в любой профессии и одним из самых действенных способов развития soft skills — гибких навыков, таких как креативность и умение работать в команде.

Наставник — это профессионал, который делится своим опытом, помогает подопечному развиваться и решать возникающие проблемы. Он обладает глубоким знанием сферы деятельности подопечного и знает, как достичь в ней успеха. Главное правило хорошего наставника — дать менти удочку, а не рыбу: задать правильные вопросы и помочь человеку самому найти решение. Ментор только способствует развитию протеже, но все действия менти предпринимает сам.

«Спасибо, что показал, как созданное нами может изменить мир», — написал Марк Цукерберг после смерти своего наставника Стива Джобса [2].

Наставничество — это процесс взаимодействия и партнерства. Чаще всего это длительная совместная работа. Работа происходит через обсуждение конкретных вопросов, которые пытается решить подопечный. Например, ментор может объяснить, как наладить отношения на работе, получить повышение или справиться со сложной задачей во время обучения. Иметь ментора — это большое преимущество. Он может направить поток мыслей в нужное русло, показать возможности, которых вы не замечаете. Качественные менторские отношения могут помочь добиться успеха в конкурентной среде.

По данным Forbes, сотрудники, у которых есть наставники, получают повышение в пять раз чаще, чем те, у кого их нет.

Студентов тянет к любому новому опыту. Каждая сфера кажется интересной. А самые амбициозные с первых курсов задаются целью попасть в конкретную компанию [1].

И в первом, и во втором случае выпускников часто ждет разочарование: работа оказывается совсем не такой, как они представляли, а желание попробовать все приводит к частой смене работодателей и, как следствие, неоднозначно характеризующему его опыту, представленному в резюме. Родители в этой ситуации редко могут помочь советом: нужен наставник именно из той профессиональной сферы или компании, куда мечтает попасть студент.

Студенты нуждаются в поддержке и советах опытных коллег при выборе карьерной траектории. У студентов возникает много вопросов, на которые они пытаются найти ответ. Как жить после выпуска? Что делать, если то, что ты изучаешь, очень нравится, но нет представления о том, как это всё можно превратить во что-то практическое и нужное? Запросы менти бывают разными, от весьма абстрактных, например, в каком направлении развиваться, что делать после института, до очень конкретных как успевать: и работать, и учиться, и вести личные проекты. Чем конкретнее запрос, тем очевиднее результат взаимодействия. Однако, в поиске себя наставник тоже может очень сильно помочь.

Ментор — это опытный профессионал, источник знаний и ответов в специфике конкретной профессии. Он вдохновляет, помогает развиваться не только в профессиональной, но и в личной жизни своему менти. Менторинг будет успешным, если обе стороны активно работают. Ментор владеет процессом, определяет и направляет совместную работу на достижение профессиональных или личных целей. Менти приходит на каждую назначенную встречу, готовый обсуждать прогресс стажера в достижении этих целей.

Наставник создает безопасную и теплую атмосферу, чтобы подопечный не боялся задавать и сложные, и личные вопросы. Ментор дает честную объективную обратную связь по запросу подопечного. Отвечает на все вопросы, сохраняет при этом приоритетное направление совместной работы и не нарушает границы наставничества. Менторы и менти осознают свою ответственность. Если чувствуют необходимость, могут передоговориться или ввести новые правила взаимодействия в любой момент наставничества.

Главное правило работы с ментором — активность: перед первой встречей необходимо самостоятельно сформулировать вопросы и задачи, а не ждать, когда наставник придёт и сам что-то предложит. Ментор не должен угадывать, что от него нужно подопечному. Важно ценить его время, чем больше пользы вы можете получить за одну встречу с наставником, тем качественнее ваше сотрудничество. Чтобы работа с ментором была максимально продуктивной, очень важно понимать, почему вы обращаетесь к

конкретному человеку. Причем не на уровне «загуглил и увидел много упоминаний» — нужно четко понять, с какими задачами поможет этот ментор, в чем его сильные стороны, на что вы ориентируетесь при выборе: личность, карьерный путь или определенный кругозор, которого вам не хватает.

Ещё один важный момент в менторском общении — абсолютная честность. Первую встречу лучше построить в формате открытого диалога: обсудить, почему каждый сейчас готов инвестировать в совместную работу своё время.

Наставничество — это возможность подсказать человеку более короткий путь к цели, поддержать, помочь советом и, когда это актуально, контактами. Менторы, на самом деле, получают ничуть не меньше пользы от сотрудничества, чем менти. Общение с человеком из другого окружения расширяет представление о происходящем. Существует такой феномен как фильтр-баббл (явление, при котором поисковые системы выдают пользователю информацию с учетом данных о его предпочтениях), а менторство помогает выйти за пределы своего «фильтра». Наставничество — это возможность не терять связь с молодым поколением, видеть, как у человека «горят глаза» и быть причастным к его успехам. Самое сложное — не давать готовых советов исходя исключительно из своего опыта и внимательно анализировать контекст, в котором находится менти. Иначе легко попасть в ловушку собственных предпочтений и ожиданий от карьеры и жизни другого человека. Поэтому самое сложное, но одновременно и самое интересное — это постоянно отстраняться и придерживаться нейтральности.

В книге ведущего английского специалиста по вопросам обучения кадров на производстве Лесли Рая отмечено, что наставничество является самым важным и успешным методом, способствующим развитию человека [3]. Наставничество помогает расти в карьере, строить прочные отношения с окружающими и получать удовлетворение от жизни ментору и подопечному. Менторские отношения — вид социальных связей, которые снижают тревожность человека, повышают его уверенность в себе, а также, общий уровень его удовлетворённости жизнью и счастья.

Список использованных источников:

1. Джей, Мэг. Важные годы. Почему не стоит откладывать жизнь на потом. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2022. — 320с.
2. Кравцов, Андрей. Найти ментора. Как перейти на следующий уровень. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2020. — 208с.
3. Рай, Лесли. Развитие навыков эффективного общения. — СПб.: Питер, 2002. — 288 с.
4. Парслоу, Эрик, Лидхем, Мелвилл. Коучинг и наставничество — М.: Библос, 2020. — 440 с.

Огнёва О. А.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

АСПЕКТЫ ИСТОРИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

На сегодняшний день наставничество – одна из наиболее популярных технологий передачи опыта, информации, полезных навыков и знаний. Родители, учителя, тренеры, друзья: любой из них может оказаться в роли наставника, невзирая на то, что данный феномен еще только набирает популярность в современном российском обществе. Взрослые идут по жизни рядом с детьми, учителя проводят несколько лет с учениками, являясь наставником для них, тренеры вкладывают долгие годы в наставничество выдающихся и талантливых спортсменов.

Большинство людей, вероятно, имеет представление о том, кто такой наставник, в чем сущность феномена наставничества, какие функции выполняет наставник в различных сферах. Однако, менее известна история возникновения данного феномена, откуда пошло движение наставничества, кто был первым человеком, кого называли наставником, и какие были его основные цели и задачи.

Сегодня наставничество понимается как отношения, в которых опытный или более знающий человек помогает менее опытному или менее знающему сформировать определенные компетенции. В первобытном обществе наставниками были старшие члены общины, имевшие большой жизненный опыт, обладавшие мудростью и знанием. Они наблюдали за юношами и помогали им подготовиться к переходу на более высокую ступень своего развития.

В Европе о наставничестве начали упоминать со времен мифов Древней Греции, таких как “Одиссея”, где описывались такие события, как война с Троей, когда Ментор, друг Одиссея, не смог отправиться с ним на войну, и богиня Афина воплощалась в облике Ментора, чтобы наставить Одиссея в трудных ситуациях. В наши дни имя Ментора стало нарицательным.

Наиболее исторически значимыми системами наставничества были религия (иудаизм и христианство), традиция гуру в индуизме и буддизме, а также ученичество в цехах в средневековье. В религии наставниками были старейшины или старцы, которые путем передачи своих знаний, распространения вероучения и осуществления поддержки вели за собой целые группы. Гуру так же были духовными наставниками и передавали

накопленные знания и опыт своим последователям. В средневековой цеховой системе, которая объединяла мастеров-ремесленников одной или нескольких похожих профессий, так же происходил обмен информацией между поколениями специалистов опытных и начинающих. Более опытные мастера делились своими навыками, умениями и секретами со своими последователями, со своими учениками [1].

В России наставничество набирает популярность в 20-30-ые годы XX века. В это время в стране выстраивалась система передачи опыта и знаний не только в форме обучения в образовательных учреждениях, но и на производстве, в разных отраслях экономики. На тот момент наставничество было популярно в системе профессионально-технического образования. Тогда у людей появилась возможность, при желании, овладеть определенными знаниями, умениями, навыками, а также педагогическими компетенциями по конкретным профессиям и специальностям. А помогали им в профессиональном становлении и личностном развитии их наставники – преподаватели и мастера.

С 1950-ых годов наставничество становится распространенным движением. Так, например, в средних школах это была помощь опытных, наполненных знаниями учителей юным будущим специалистам адаптироваться к новым условиям труда, сформировать в этих условиях ряд особо важных и ценных навыков [2].

В 2010 году в Росатоме проявился дефицит носителей ценных и уникальных знаний и навыков, таковых специалистов стало очень мало и с их уходом их некому было бы заменить. В то время был создан проект “Мост поколений”, задачей которого являлось создание условий для передачи знаний, сохранение и преемственность уникального опыта в области различных разработок и технологий производства. Так же проводились работы по привлечению молодежи для изучения важных и ценных компетенций для данного предприятия. Основным смыслом проекта было выявление и развитие критических знаний и уникальных практик предприятия. Основным способом передачи критических навыков стало наставничество. Проект “Мост поколений” был признан одной из лучших мировых практик по управлению знаниями в атомной отрасли.

В контексте рассматриваемой проблемы важно отметить, что достаточно полезным и популярным сегодня является “обратное” наставничество, когда более молодые, только присоединившиеся к коллективу специалисты, помогают и делятся знаниями с более опытными сотрудниками. Это может показаться парадоксальным, но опытные сотрудники могут многое приобрести и обогатиться от наставничества со стороны молодых коллег. Например, продвинутые новички могут поделиться современными техническими навыками, в особенности в роботизированных и компьютеризированных рабочих процессах.

Сегодня наставничество остается одной из важнейших ветвей образования, адаптации и воспитания личности в разных сферах нашей жизни.

Предприятия и работодатели сегодня, как правило, отдают предпочтение сотрудникам, имеющим не только теоретические знания о своем будущем месте работы, но и на практике знакомы с ее профессиональной средой. Наставник дает будущему сотруднику предприятия знания и, главное, умения, соответствующие его специальности.

В нашей стране понятие «наставник» не определено ни в одном законодательном акте. В различных регионах и на разных предприятиях устанавливается свой порядок обязанностей наставников, определяется свой перечень их прав. Везде наставнику предъявляются определенные требования к образованию. Оплата труда так же не имеет фиксированной суммы. Однако, важно отметить, что наставничество как правило регламентируется в государственных организациях принятием локальных нормативно-правовых актов, например, соответствующих приказов, распоряжений и положений, которые образуют правовую и нормативную базу наставничества. В органах государственной власти наставник приставляется, обычно, к вновь прибывшим на службу. Его задачами является помощь в профессиональном росте, получении знаний в конкретной профессиональной сфере, содействие в адаптации к новым условиям и в новом коллективе, а так же формирование трудовой дисциплины и организационной культуры [3].

Итак, история развития феномена наставничества лежит в истоках древнего мира, но на сегодняшний день оно не утратило своей былой популярности. От простых и примитивных целей наставничества в древности, когда наставник только помогал члену племени перейти на новую ступень своего развития, общество перешло к более прогрессивной, продуктивной и профессиональной системе наставничества. Теперь отношения между наставником и его учеником имеют более регламентированный характер. В современных условиях у человека есть выбор, к какому наставнику обратиться, какой наставник поможет обрести требуемые знания, научит определенным навыкам и сформирует востребованные умения.

Список использованных источников:

1 Наставничество [Электронный ресурс] / Свободная энциклопедия Wikipedia. - Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Наставничество> (дата обращения: 06.10.2022).

2 Наставничество как процесс целенаправленного формирования личности [Электронный ресурс] / Образовательная социальная сеть. - Режим доступа: <https://nsportal.ru/shkola/obshchepedagogicheskie-tekhnologii/library/2017/05/10/nastavnichestvo> (дата обращения: 06.10.2022).

3 Кларин, М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века [Текст] / М.В. Кларин // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. - 2016. - № (5). – С. 92-112.

Павлов А.Н., Филатов А.А.

ВУНЦ ВМФ «Военно-морская академия
имени Адмирала Флота Советского Союза Н.Г Кузнецова»,
г. Санкт-Петербург

НАСТАВНИЧЕСТВО, КАК СПОСОБ ПРЕОДОЛЕНИЯ ЭКЗИСТЕНЦИАЛЬНОГО КРИЗИСА

Зрелый возраст 25-65 лет (согласно возрастной периодизации Э. Эриксона) это наиболее продолжительный период жизни человека. В этот период, как правило, создается семья, происходит формирование и становление человека как профессионала, достигается наивысшая точка профессионального развития «акме». В период зрелости человек проходит все стадии своего профессионального и общественного развития, а многие и его завершения. Зрелый возраст характеризуется возникновением центрального новообразования – продуктивность.

Это время исполнения своего человеческого предназначения – как в профессиональной или общественной деятельности, так и в плане преемственности поколений [1].

К возрасту 40-45 лет человека начинают сопровождать неотъемлемые спутники, такие как: старение, изменение социальной роли, предел в профессиональном развитии. Одной из наиболее острых психологических проблем, с которой человек может встретиться на своем жизненном пути – кризис среднего возраста. Главной причиной проявления кризиса является неудовлетворенность человека реализацией своего жизненного замысла (жизненного пути).

Под жизненным замыслом понимается практическая реализация себя как индивидуальности на основе, сформированной в течение жизни системы ценностей, мотивов, потребностей, мировоззрения и моральной устойчивости. Следует отметить, что если предыдущий кризис (30 лет) имел сложное течение, то его последствия в кризисе среднего возраста могут быть еще более тяжелыми для человека.

Экзистенциальные кризисы в зрелом возрасте не всегда связаны только с возрастными или личностными особенностями, они могут возникать в результате различных жизненных потрясений (гибель близких людей, тяжелое заболевание, последствия техногенных катастроф, военных конфликтов и иных происшествий).

Преодоление кризиса в первую очередь связано с коррекцией жизненного замысла и изменениями в «Я-концепции». «Я-концепция» - это представления человека о себе, своем месте в социуме и окружающей его действительности. «Я-концепция» является основой саморегуляции человека. Всю информацию о мире человек пропускает через представления о себе и организует свое поведение на основе своих ценностно-смысловой и потребностно-мотивационной сфер.

Затруднения при переживании кризиса среднего возраста могут привести к принятию решений о смене профессии, семьи, а также о добровольном уходе из жизни. Следовательно, преодоление данного кризиса носит экзистенциальный характер. Перед человеком возникает вопрос переосмысления жизни и необходимости кардинальных изменений.

Первое и важнейшее значение понимания кризисов человека с точки зрения экзистенциальной психологии состоит в том, что любые кризисы взрослого возраста являются экзистенциальными, поскольку они порождают сознание невозможности дальнейшего существования человека в данной ситуации, а потому должны анализироваться в контексте экзистенциальных данностей жизни человека [2].

По мнению авторов статьи, одним из способов преодоления кризиса среднего возраста может явиться наставничество. С одной стороны институт наставничества имеет глубокий социальный характер и ставит своей целью обучение и воспитание младшего поколения, с другой стороны он имеет глубокий личностный характер, то есть способен повлиять на ценностно-смысловую сферу наставника. Другими словами, человек, оказавшийся в ситуации переживания кризиса среднего возраста, реализующий себя как наставник, имеет все возможности к адекватной коррекции своего жизненного замысла и конструктивному протеканию кризиса.

Несомненно, наставничество, как вид деятельности, не разрешает кризис как таковой, скорее оттягивает на себя излишнее напряжение и дает возможность заполнить экзистенциальный вакуум (по Франклу: первая стадия развития синдрома бессмысленности. Феномен повседневной жизни, субъективно переживаемый человеком как апатия, чувство скуки, пустоты и бесцельности жизни).

И в первую очередь это заполнение происходит путем вовлеченности человека в систему взаимоотношений наставник – наставляемый. Наставничество предоставляет человеку «экзистенцию» - возможность быть, подлинно существовать.

К экзистенциям человеческого бытия относятся: духовность, свобода и ответственность человека. Три эти экзистенции характеризуют не только человеческое бытие-в-мире как таковое, но и в принципе формируют его [3].

Главным эффектом наставничества должны стать качественные изменения в «Я-концепции» человека, выраженные: в идентификации себя как носителя духовности, отличительной черты присущей только человеку; в обретении свободы действия (бытия) - свободы принятия решений в жизненных ситуациях (превосходить себя); в осознании ответственности за формирование собственной жизни (ответственность за свои действия и бездейственность).

Вместе с тем, одним из условий направления человека по пути наставничества должна выступать психологическая зрелость и готовность потенциального наставника к данной деятельности. Следует учитывать, что основной проблемой зрелого возраста является выбор между продуктивностью и инертностью, отмечает Э. Эриксон [1]. То есть, человек выбравший путь прогресса (продуктивности) в большей степени будет склонен к роли наставника. Человек, идущий по пути регресса (инертности), склонен к занятию своими личными потребностями и соответственно наставничество не будет для него актуальным.

Особую роль наставничество приобретает в свете проводимой специальной военной операции. Военнослужащие, получившие тяжелые ранения (ампутация конечностей, потеря зрения и т.п.) проходят длительный процесс медицинской и психологической реабилитации. Процесс реадaptации к мирной жизни сопровождается одновременно принятием своего актуального физического состояния (инвалидности), выстраиванием новой картины мира (восстановление прежних и построение новых социальных связей, с учетом пережитого опыта), последствиями боевых психических травм и посттравматического стрессового расстройства.

Большинство военнослужащих – участников боевых действий - это мужчины в возрасте 19-55 лет, то есть люди, приближающиеся или уже находящиеся на пике своей профессиональной и семейной продуктивности. Нарушение сложившегося жизненного замысла, то есть невозможность полноценного существования, имеет для них экзистенциальный характер. На наш взгляд реабилитационные мероприятия, направленные на оказание медицинской, психологической и социальной помощи необходимо дополнить возможностями, предоставляемыми институтом наставничества. Каждый военнослужащий, который по объективным причинам не сможет продолжить военную службу и реализовать себя в ней, уже на этапе реабилитации должен начать корректировать свой жизненный замысел с учетом всех сложившихся индивидуальных обстоятельств.

Так, на этапе оказания квалифицированной психологической помощи в лечебном учреждении целесообразно проработать с военнослужащим процесс его реадaptации к мирной жизни в роли наставника. При этом возможность стать наставником не должна носить бескомпромиссный и обязательный характер, вместе с тем необходимо убедить его в пользе данного выбора.

Справедливо возникает вопрос о законодательной базе, на которой возможно развитие наставничества для рассматриваемой категории лиц. Современная система коммуникации общества и государства в полной мере позволяет выступить с предложениями, касательно закрепления официального статуса военнослужащего-наставника.

Также, сегодня активно развивается направление военно-патриотического воспитания молодежи. Различные военно-патриотические движения в учебных заведениях общего среднего образования представляют собой плодотворную почву для налаживания и продвижения системы наставничества. Важно продвигать идею наставничества не только среди школьников, но и среди студенческой среды.

Помимо наставничества в среде гражданской молодежи, военнослужащий может быть закреплен за конкретным подразделением воинской части, в которой он проходил военную службу. В таком случае он останется в привычных для него условиях, в окружении знакомых ему людей, что также может положительно сказаться на процессе его реадaptации.

Одним из важных направлений работы в деле развития наставничества должна стать работа с родственниками наставляемых. Это связано с первичной ролью семьи, как важнейшего социального института в вопросе воспитания детей и формирования у них нравственной основы мировоззрения.

Как мы видим, процесс интеграции военнослужащих – участников боевых действий обусловлен выполнением большого количества условий как административного, так и личностного характера.

Во-первых, необходимо проявление гражданской инициативы по данному вопросу.

Во-вторых, должна быть проведена информационная работа со всеми потенциальными участниками процесса.

В-третьих, должен быть сформирован положительный образ института наставничества в общественном сознании, что в настоящее время затруднено влиянием третьих лиц на политическую ситуацию в стране.

Осознание военнослужащим своего места в обществе, пользы, которую он способен принести, позволит оставаться ему в системе полноценных социальных отношений и продолжить реализовывать себя с учетом произошедших изменений.

Таким образом, помимо функции решения психологических проблем конкретного человека, наставничество может оказать влияние на формирование патриотического сознания молодых людей на примерах героизма и самопожертвования реальных участников боевых действий.

Список использованных источников:

1. Кулагина И.Ю., Коллюцкий В.Н. Психология развития и возрастная психология: Полный жизненный цикл развития человека: Учебное пособие для вузов. – 2-е изд. – М.: Академический проект, 2015. – 420 с.
2. Гришина Н.В. Экзистенциальная психология: учебник. – СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2018. – 494 с.
3. Франкл В. Логотерапия и экзистенциальный анализ: Статьи и лекции / Виктор Франкл; Пер. с нем. – 2-е изд. – М.: Альпина нон-фикшн, 2021. – 344 с.

Пак В.В., Неуструева А.С.

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна»

РЕАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА НА ПРИМЕРЕ ПАО «АЭРОФЛОТ»

На сегодняшний день известно, что наставничество является неоценимой опорой в процессе обучения. Особенно важен наставник в профессиональной деятельности, так как в начале своего пути сотрудники не всегда обладают необходимыми компетенциями и навыками. Наставничество представляет собой систему адаптации и профессионального развития, направленную на накопление и передачу знаний, опыта, навыков, а также успешной модели поведения [1].

В компаниях наставника назначают с целью ускорения его адаптации в организации, быстрого обучения на новом месте, успешного выполнения обязанностей, а также быстрого перехода к самостоятельной работе. Отметим, что система наставничества в компаниях решает ряд задач, представленных на рисунке 1.



Рисунок 1 – Основные задачи наставничества в компании [2]

На практике систему наставничества вводят не только для новых сотрудников, но также и для опытных специалистов организации. Если в первом случае, роль наставников заключается в знакомстве с деятельностью компании, с обязанностями, задачами и методами выполнения, то во втором случае система наставничества направлена на помощь в укреплении имеющихся навыков действующего специалиста организации.

Наставничество может быть, как формальным, т.е. официальным, так и неформальным. Формальное наставничество включает в себя определение целей, процедур, а также создание регламентов. Под неформальной формой подразумевают систему взаимоотношений, которая существует в компании [3].

Для внедрения официальной системы наставничества компании обязаны разработать ряд внутренних документов (рисунок 2).

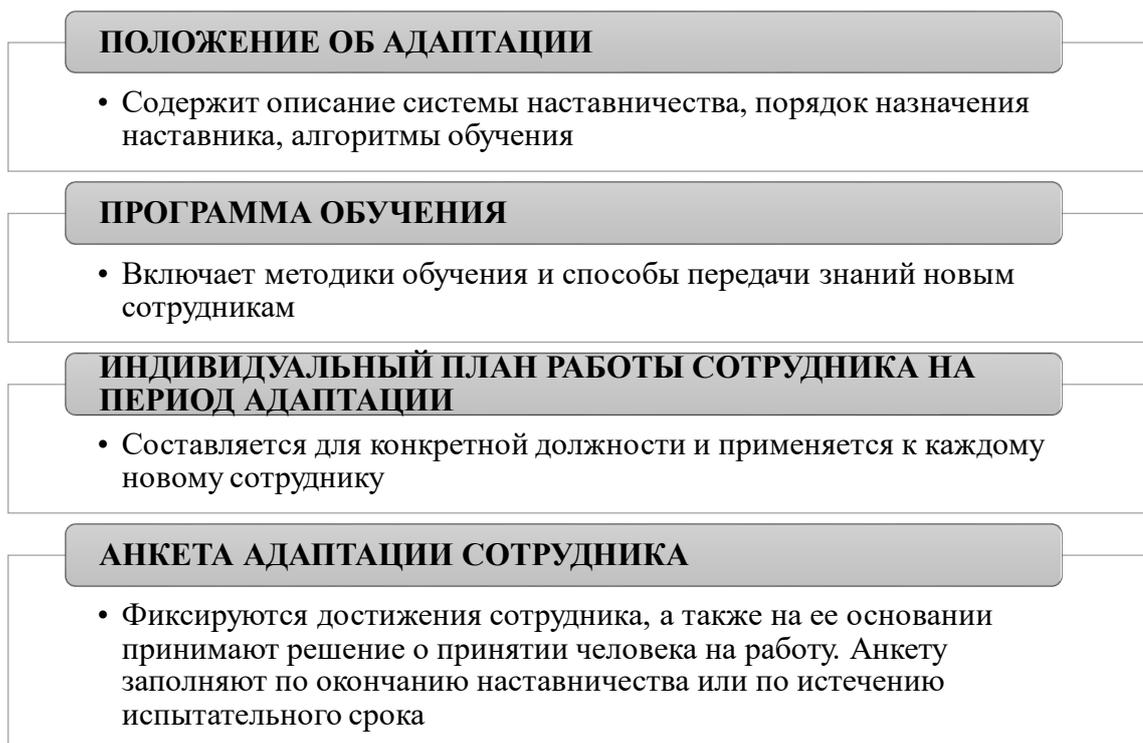


Рисунок 2 – Документальное оформление системы наставничества в организации [3]

Рассмотрим систему наставничества в Группе «Аэрофлот». ПАО «Аэрофлот» – лидер гражданской авиации Российской Федерации. Авиакомпания обладает одним из самых молодых самолетных парков в мире [4].

В авиакомпании активно развивается система наставничества, направленная на адаптацию новых сотрудников к работе, цель которой заключается в психологической адаптации, ознакомлении сотрудников с установленными регламентами и процедурами внутри авиакомпании, а также информировании о корпоративных нормах и правилах. Система наставничества в ПАО «Аэрофлот» регулируется Положением о наставничестве. Стоит отметить, что данная программа представлена не во всех компаниях Группы «Аэрофлот», а только в ПАО «Аэрофлот – российские авиалинии», АО «Шеротель», ООО «А-Техникс» [5].

На рисунке 3 представлены данные о количестве наставников и наставляемых сотрудников в период 2019-2021 гг.

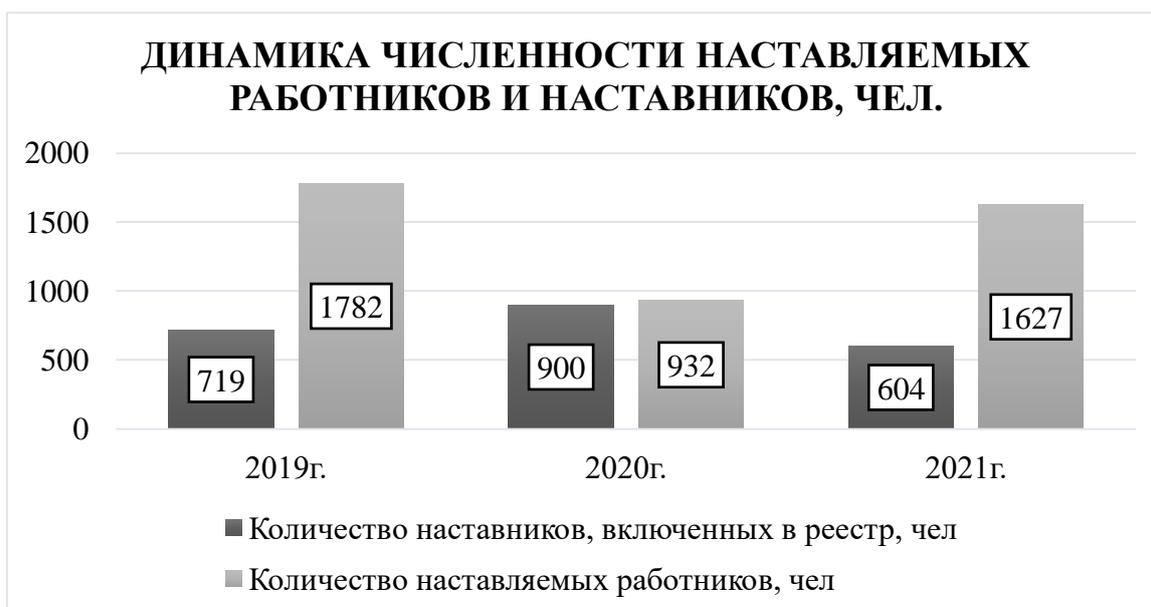


Рисунок 3 – Численность наставляемых работников и наставников, чел.
[5]

За период 2020-2021 гг. заметно сокращение числа наставников на 32,89%, а количество наставляемых сотрудников наоборот увеличилось на 74,57%. Отметим, что рост числа будущих специалистов авиакомпании на одного наставника, включенного в реестр, связан с повышением специальных и управленческих компетенций наставников. Помимо этого, данный факт косвенно свидетельствует о том, что институт наставничества, направленный на передачу профессионального опыта и знаний, активно и успешно развивается.

Отбору наставников уделяется особое внимание, к основным критериям относятся: стаж, наличие личностных и профессиональных качеств специалиста, отсутствие нарушений трудовой дисциплины. Согласно документам компании, период наставничества варьируется от одного месяца до шести месяцев. После окончания программы наставничества оценивается эффективность работы «наставник-наставляемый». Ответственными за управление системой в компании являются руководители структурных подразделений.

В заключении отметим, что реализация системы наставничества играет значительную роль в профессиональном становлении каждого наставляемого работника компании, что позволяет повысить эффективность функционирования хозяйствующего субъекта в целом. Именно поэтому целесообразно и необходимо развивать и популяризировать систему корпоративного наставничества в современных компаниях, начиная от формирования и совершенствования нормативно-правовой базы до создания площадок для обмена практическим опытом.

Список использованных источников:

1. Дружинина А.А. Технология наставничества в подготовке специалистов социальной сферы // Вестник ТГУ. 2018. №4 (174). Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/tehnologiya-nastavnichestva-v-podgotovke-spetsialistov-sotsialnoy-sfery>
2. Пособие по вопросам наставничества // Малое и среднее предпринимательство – национальные проекты России. Режим доступа: https://mспvolga.ru/netcat_files/multifile/541/4/Пособие%20по%20вопросам%20наставничества.pdf
3. Целевая модель наставничества: преимущества и особенности построения // СберКорпус. Режим доступа: <https://www.esphere.ru/blog/czelevaya-model-nastavnichestva>
4. Официальный сайт ПАО «Аэрофлот» // «Аэрофлот – российские авиалинии». Режим доступа: https://www.aeroflot.ru/ru-ru/about/aeroflot_today/company_profile
5. Годовой отчет ПАО «Аэрофлот» // «Аэрофлот – российские авиалинии». Режим доступа: <https://ir.aeroflot.ru/reporting/annual-reports/>

Петросян А. Т.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СИСТЕМЕ КОРПОРАТИВНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА

В современных рыночных условиях компании заинтересованы в росте эффективности своей системы управления, значительную роль в которой выполняет выстроенная, хорошо работающая система мотивации и стимулирования сотрудников. В ней необходимо учесть цели и потребности сотрудников, предприятия, стратегию дальнейшего развития, имеющиеся ресурсы, кадровую политику руководства и другие аспекты.

Принципы управления компанией рассматривают персонал как ключевой ресурс его развития. Персонал прилагает большие трудовые усилия, если он мотивирован, именно поэтому разработка системы мотивирования персонала и стимулирования трудовой деятельности является одним из результативных способов повышения качества работы сотрудников и их производительности труда, снижения текучести кадров, укрепления корпоративного духа [1].

Существует достаточно большое количество подходов при определении понятия «трудовая мотивация» среди ученых и современных исследователей, представим некоторые из них с указанием авторства. Маслова В.М. утверждает, что трудовая мотивация – это внешнее воздействие на трудовое поведение человека, которое направлено как на достижение личных, так и на достижение групповых и общественных целей [2]. Шаховой В.А. и Шапиро С.А. представляют следующее определение: процесс удовлетворения работниками своих потребностей и ожиданий в выбранной ими работе, осуществляемый в результате реализации их целей, согласованных с целями и задачами предприятия и одновременно с этим как комплекс мер, применяемых со стороны субъекта управления для повышения эффективности труда работников [3].

Соответственно, такого рода определения отражают четкую взаимозависимость управленческого и личного содержания мотивации, через согласование поставленных задач между субъектом управления и объектом управления.

Далее рассмотрим понятие «стимулирование персонала» в организациях. Стимулирование персонала – это сложное, комплексное явление, относящееся к различным сторонам жизнедеятельности индивида, сущность которого проявляется через психологическую, физиологическую и социальную составляющую.

В области стимулирования и мотивации персонала проведено большое количество исследований, наиболее известные отечественные авторы Ядов В.А., Здравомыслов А.Г., Кокин Ю.П., Беляева И.Ф. и многие другие, раскрывают в своих трудах вопросы классификации потребностей, а также выделяют основные процессы мотивации и стимулирования. Стимулирование труда является отправной точкой для активизации системы мотивации. Компании, достигшие значимых результатов в побуждении своего персонала к результативному труду, подтверждают, что стимулирование труда является залогом эффективного функционирования предприятия.

А.Я. Кибанов дает следующее определение понятия «стимулирование труда» – это целенаправленное воздействие на поведение персонала с помощью влияния на условия его жизнедеятельности, применяя мотивы, которые движут его деятельностью [4]. По мнению А.И. Пригожина – это метод воздействия на трудовое поведение работников, опосредованного через его мотивацию [5].

Таким образом, можно обобщить представленные выше определения, стоит заметить общее – под стимулированием труда понимается комплекс методов, направленных на повышение мотивации работников к выполнению их рабочих обязанностей.

Далее рассмотрим мотивацию и стимулирование трудовой деятельности в системе корпоративного наставничества. Под наставничеством понимают способ передачи навыков и знаний новичку от более опытного сотрудника компании. Как правило, это квалифицированный специалист, который работает в компании давно и может ввести нового сотрудника в курс работы [6].

Важно отметить, что стать наставником в компании может далеко не каждый сотрудник. Для этого необходимы специфические качества, перечисленные на рисунке 1.



Рисунок 1 – Специфические качества наставника в организации [6]

Мотивация наставников в организации может быть материальной и нематериальной. Материальное поощрение наставника может включать соответствующие измеряемые показатели в систему ключевых показателей эффективности (KPI), от выполнения которых зависит размер заработной платы и/или бонуса. Нематериальная мотивация может заключаться в публичном признании значимости работников для компании; различных внутрикорпоративных знаках отличия для наставников (например, грамоты); определения лучшего наставника; вручения памятных призов и подарков и др. [6].

Безусловно, наставничество должно восприниматься, в первую очередь, как почетная миссия, повышающая статус наставника. Однако, внедрение методов мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе корпоративного наставничества увеличивают степень заинтересованности наставника и являются значимыми инструментами, способными повысить эффективность процесса обучения.

По результатам проведенного исследования можно сделать вывод о том, залогом более эффективного функционирования хозяйствующего субъекта является грамотно разработанная и результативно работающая система мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Список использованной литературы:

1. Неуструева, А. С. Разработка обобщенного показателя оценки эффективности системы мотивации персонала / А. С. Неуструева, Ю. В. Петренко, И. Б. Лейзин // Управление устойчивым развитием. – 2019. – № 3(22). – С. 34-38. – EDN SYIBSC.
2. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2019. — 431 с.
3. Шаховой, В. А. Мотивация трудовой деятельности / В. А. Шаховой, С. А. Шапиро. – М.|Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 425 с. – ISBN 978-5-4475-3675-6. – EDN UDIJVN.
4. Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебно-практическое пособие / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова [и др.]; под ред. А. Я. Кибанова. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью "Перспектив", 2016. – 64 с. – ISBN 978-5-392-20574-5. – EDN WCWSEL.
5. Пригожин, А. И. Нематериальные активы: капитализировать! / А. И. Пригожин // Общественные науки и современность. – 2015. – № 3. – С. 155-162. – EDN UBHMKT.
6. Наставничество как метод адаптации в компании// Персональный журнал генерального директора [сайт]. – URL: <https://www.gd.ru/articles/8030-nastavnichestvo>

Петруша Л.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

НАСТАВНИЧЕСТВО: ИСТОРИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ

Наставничество представляет собой один из многократно отработанных, проверенных временем и наиболее эффективных методов обучения сотрудника на рабочем месте»[1]. С точки зрения современной европейской теории образования, наставник - это человек, который обладает опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, который стремится помочь своему подопечному приобрести опыт необходимый и достаточно для овладения профессией [2].

Существуют различные цели коучинга и наставничества: развивать менеджеров и лидеров, поддерживать введение в должность и смену ролей, «ускорять» людей на руководящие должности, снижать стресс, поддерживать изменения, получать работу на долгосрочную перспективу безработных, сократить преступность и употребление наркотиков, развить и укрепить независимость, увеличить посещаемость школы и поддержку политику борьбы с издевательствами в школах, повышать производительность в любом контексте занятости, поддерживать управление талантами, улучшать навыки и передавать знания, поддерживать политику равных возможностей и разнообразия, способствовать социальной интеграции, развивать малые и средние предприятия, поддерживать стратегию удержания [2].

Практики коучинга и наставничества полезны для всех секторов общества и мира, в котором мы живем сегодня. Чтобы понять, почему наставничество так широко используется сегодня, полезно немного узнать о его истории. Мы склонны предполагать, что концепция наставничества возникла из наблюдения или исследование того, как люди жили и работали. Но кроме того, это еще и литературное понятие, которое формировалось выдуманными историями, мифами и только потом, проецировалась на карьерное поле. Широко цитируется, что концепция наставничества возникла с персонажем Наставника в «Одиссее» Гомера. В этой древнегреческой эпической поэме, датируемой примерно 3000 лет назад, Одиссей поручает своего маленького сына Телемаха заботе Ментора, своего надежного товарища, когда тот отправляется сражаться в Троянской войне, неожиданно он уезжает на десятилетия, и в это время Ментор воспитывает и поддерживает мальчика. Робертс утверждает, что Гомер не наделяет Наставника характеристиками, которые мы связываем с наставничеством, описывая его просто как старого друга Одиссея. Вместо этого он предлагает, чтобы французский писатель Франсуа Фенелон был ответственен за это популярное представление о Менторе. Он разработал персонажа в своем романе 1699 года «Приключения Телемака», назвав Ментора «проводником и инструктором» и «еще одним отцом» [3].

Описание явления наставничества впервые появилась в текстах, рассказывающих об истории Древней Греции. Сократ считал пробуждение душевных сил ученика главной задачей наставника. Платон продолжал и развивал линию своего учителя Сократа, считая, что воспитание нужно начинать с раннего возраста, так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ребёнка к миру идеи и считал, что наставник должен быть, прежде всего, преклонных лет, то есть иметь богатый жизненный опыт.

Элементы форм наставничества во время Древней Греции актуальны и сегодня. Однако в наше время вырос спрос на более широкий спектр приложений, и появилось множество форм связанных концепций. МакКимм делает историческую связь со Средневековьем, когда объясняют, что наставничество «стало обычной практикой во времена гильдий и ремесленного ученичества, когда молодые люди, приобретая технические

навыки, часто получали пользу под покровительством более опытных и признанных профессионалов». В 1970-х деловые люди и исследователи начали осознавать «жизненно важную роль наставников в развитии руководителей корпораций».

Начиная с 1970-х годов наставничество все чаще используется на рабочем месте — традиционно для помощи младшим сотрудникам в продвижении. Почему эта история важна для нас? В противном случае можно было бы подумать, что наставничество — отношения развития карьеры — это старое и устоявшееся понятие, но в сфере труда это на самом деле очень новое и еще недостаточно ясное понятие. Мы предполагаем, что классическая модель наставничества — иерархические отношения один на один — должна нам хорошо служить. Однако полезно помнить, что эта модель была создана мужчинами для мужчин на основе отношений между отцом и сыном и только недавно была распространена на женщин из-за феминистских криков о справедливости, но не без большой осторожности или адаптации.

В то время как некоторые компании, исследователи и мыслители начали включать женщин в свой анализ наставничества, сохранялся весьма патриархальный взгляд на эту тему. Некоторые исследователи даже сравнивали отношения между наставником и протеже с традиционными мужскими и женскими ролями. Другие подчеркивали «сильное сходство наставничества с отношениями между родителями и детьми, подчеркивая, что наставники выполняют отцовскую роль в развитии протеже». Некоторые исследователи даже сравнивали отношения наставника-протеже с традиционными мужскими и женскими ролями. Другие подчеркивали «сильное сходство наставничества с отношениями между родителем и ребенком, подчеркивая, что наставники выполняют отцовскую роль в развитии протеже».[5]

Следующим важным ученым и исследователем, который публикуется по этой теме, является Кэти Крам, опубликовавшая книгу «Наставничество в работе» в 1985 году, в которой она предложила теоретическую основу для отношений наставничества и изменила наставничество «из абстрактной академической конструкции в узнаваемое слово». В то время идея наставничества определялась как «отношения между более старшим, более опытным наставником и более молодым, менее опытным протеже, чтобы помочь и развить карьеру протеже». Оттуда пришло все больше и больше исследований и внимания к наставничеству.

В течение следующих 20 лет исследователи пытались понять динамику и преимущества отношений наставничества для обеих сторон. [6]

Наставничество имеет давние традиции и историю в определенных профессиях. Большая часть людей остается в определенной профессии благодаря наставникам, которые у них были. Благодаря наставникам отдельные люди сами решают стать наставниками будущих поколений. Особое значение в наставничестве имеет стиль наставничества. Каждый наставник должен знать свой стиль наставничества, а изучением истории и

методов наставничества нынешнее и будущее наставники смогут найти свой собственный стиль и подход к наставничеству и выполнять свою работу более эффективно. Хотя в некоторых ситуациях требуется адаптация стиля наставничества, знание собственного стиля работы помогает создать качественного наставника, а стиль наставника может помочь в выборе подопечных и облегчить наставнические отношения.

Список использованных источников:

1. Савочка Филипп От новообращенного к победителю. Наставничество II; - Л., 2015. – С.33.
2. Ратькова О. В. История наставничества и его роль в современном образовании
3. Andy Roberts, Homer's Mentor, Duties Fulfilled or Misconstrued
4. British Journal of Educational Technology Vol 40 No 6 2009, С.1145
5. Bushardt, Stephen, Fretwell, Cherie, & Holdnak, B. J. (1991). The Mentor/Protégé Relationship: A biological perspective. Human Relations, С. 629
6. Ragsin & Kram, The Handbook of Mentoring at Work: Theory, Research, and Practice, 2007, С . 4-6

Пивоварова Е.В.

Московский государственный институт международных отношений
(Университет)

РОЛЬ ПАТРИОТИЧЕСКОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ В НАСТАВНИЧЕСТВЕ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ (на примере работы с начинающими преподавателями иностранный язык)

Отношение к России, её политике и руководству было на Западе всегда неоднозначным – за благовидными, на первый взгляд, предложениями по расширению диалога зачастую скрывались недоверие, менторский подход и попытки навязать своё видение мира. Подтверждением того, что это недружелюбие – не феномен лишь новейшего времени, являются слова президента РФ В.В. Путина, произнесённые им на церемонии подписания договоров о вхождении в

Российскую Федерацию ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей: «Одна из причин многовековой русофобии, нескрываемой злобы западных элит в отношении России состоит в том, что в России было создано сильное централизованное государство, которое развивалось, укреплялось на великих нравственных ценностях, на открытой для всех русской культуре и русском слове.» [3]

Однако за последние несколько лет и, в особенности, с началом специальной военной операции по защите Донбасса мы наблюдаем резкое ужесточение антироссийской риторики западного мейнстрима. Этот факт придавал очередной импульс дискуссиям о патриотизме, ведущимся в академических и образовательных кругах. Особую актуальность элемент патриотического воспитания приобретает в рамках подготовки специалистов-международников, переводчиков и преподавателей иностранного языка – то есть, всех тех, кто в силу своей будущей профессиональной деятельности вступает в соприкосновение с реалиями медийного и политического дискурсов Запада и может попасть под влияние деструктивной идеологии.

Кроме того, окончив вузы, владеющим иностранными языками новоиспечённым кадрам предстоит влиться в ряды «проводников» культуры европейских цивилизаций в широкие массы российской общественности – задача, для решения которой в свете сегодняшних вызовов требуется не только лингвокультурологическая компетенция, но и все в большей степени определённые личностные качества, такие как активная гражданская позиция, моральная устойчивость, критическое мышление, преданность Родине.

Выступая перед студентами и профессорско-преподавательским составом МГИМО по случаю Дня знаний 1 сентября 2022 г., министр иностранных дел РФ С.В. Лавров так охарактеризовал своё видение патриотизма: «Патриотизм в любой эпохе означает способность человека знать свою страну, любить её и жить её интересами. Чем глубже студенты и школьники в процессе обучения будут интересоваться историей, великими событиями, определяющими дальнейший путь России, тем больше будем видеть патриотизма, не искусственного, а естественным образом приходящего к человеку в познании исторической летописи своей страны.» [1]

Безусловно, одно лишь обучение в вузе ещё не делает из выпускника профессионала своего дела, способного самостоятельно и в соответствии с духом времени выполнять поставленные задачи. А профессионал в сфере преподавательской деятельности – это не только опытный методист, но ещё и достойный гражданин своего Отечества, обладающий педагогическим мастерством, необходимым для передачи молодому поколению знаний, а также воспитания в нем духовно-нравственных и национальных ценностей. И здесь крайне важна профессиональная преемственность и внедрение института наставничества.

Общеизвестно, что наставничество зародилось ещё в древние времена, подвергалось различным трансформациям, дополнялось новым содержанием, в зависимости от сферы применения. Особо массовый характер у нас оно приобрело во времена СССР, однако с прекращением его существования было незаслуженно забыто. Примечательно, что относительно недавно в нашей стране вновь стали уделять внимание данному социальному институту – и не только как элементу корпоративной культуры в бизнесе, но и как инструменту кадровой политики на госслужбе РФ. Это выражается как в создании нормативно-правовой базы, так и в многообразии научно-исследовательских работ, обращающихся к данной теме. Предложено также не мало определений понятию «наставничество». Резюмируя наиболее релевантные из них, можно считать, что в контексте рассматриваемого вопроса наставничество – это целенаправленный процесс совершенствования профессионализма молодых педагогов, имеющих диагностированные компетентностные дефициты. [5]

Важность патриотического аспекта в парадигме наставничества объясняется следующими обстоятельствами: во-первых, и начинающие преподаватели, и обучаемые ими студенты, являясь по сути, представителями одного поколения, прошли схожий путь социализации. На формирование их личности определённое влияние, к сожалению, оказывали псевдолиберальные ценности, назойливо и агрессивно «экспортируемые» Западом по всем возможным каналам коммуникации и тиражируемые недобросовестными представителями отечественного медийного и культурного сообщества. Ввиду этого возникал риск возникновения у молодых людей ложного представления о якобы вселенском благоденствии, что, в свою очередь, могло притупить их бдительность в отношении растущего недружественного окружения России и «сбить» их гражданско-патриотические ориентиры. Корректировка этих ориентиров – одна из главных задач наставника.

Во-вторых, по причине все той же принадлежности к смежным возрастным группам и вытекающего из этого вероятного сходства ментально-поведенческих норм молодому педагогу порой сложно дистанцироваться в социально-психологическом плане от своих учеников и позиционировать себя в качестве авторитета в вопросах нравственного воспитания. И здесь функция наставника должна заключаться в оказании моральной поддержки наставляемому в преодолении трудностей, возникающих при взаимодействии с обучающимися.

В-третьих, методика преподавания иностранного языка предполагает имплементацию в учебный процесс актуальных аутентичных материалов из зарубежной прессы, что, учитывая современные тенденции в мировой политике, повышает значение селективного подхода в рамках сложившейся дидактики. Принимая во внимание антироссийскую направленность и пропагандистский характер ведущих западных изданий, телерадиопрограмм и интернет-платформ, возрастает роль наставника как

консультанта, призванного контролировать политкорректность отбираемых для занятий источников информации и их совместимость с задачами патриотического воспитания, а также демонстрировать своему подопечному способы нивелирования антироссийской риторики. Иными словами, наставник обучает молодого педагога осуществлять т.н. контентную фильтрацию с целью воспрепятствовать «просачиванию» в учебные материалы враждебных комментариев, клеветнических заявлений и фейковых новостей, порочащих престиж нашей страны и ставящих под сомнение правомерность предпринимаемых ею шагов.

Поскольку контакт обучающихся с инокультурными источниками информации, как правило, не ограничивается лишь работой в аудитории, наставнику надлежит регулярно напоминать своему «ученику» о необходимости также и во внеурочное время крайне вдумчиво и критически относиться к публикуемым в зарубежных СМИ данным и фактам. Этот посыл избирательного подхода наставляемый должен, в свою очередь, донести до своих учеников. Следование вышеперечисленным рекомендациям может содействовать успешному функционированию преемственной цепочки «наставник – наставляемый – студент», когда результатом будет являться повышение уровня гражданственности молодёжи – что, собственно говоря, и является непосредственной целью патриотического наставничества в высшей школе.

Хотя философия наставничества – в её широком понимании – и подразумевает формирование у наставляемого собственной системы работы, возможность для самоопределения, поощрение его индивидуальных стремлений и т.п., для достижения большей результативности патриотического наставничества над обозначенной категорией молодых кадров было бы целесообразнее минимизировать проявление личной инициативы наставляемых в учебно-методической и воспитательной деятельности. Из предлагаемых же экспертами моделей наставничества, а именно – авторитарной (с наставником-методистом), лидерской (с наставником-тьютором) и партнёрской (с наставником-навигатором) [4] – наиболее продуктивным представляется сочетание первых двух, т.е. такого сопровождения молодого специалиста, при котором акцент приходится не только на разъяснения, предъявление норм, инструктаж и контроль, но и на выявление причин затруднения, поиск путей их устранения и анализ результатов.

Заслуживающим внимания примером технологии патриотического наставничества над молодыми педагогами может стать опыт кафедры немецкого языка МГИМО. Следует отметить, что на кафедре уже более 20 лет существует практика подготовки своих педагогических кадров – преподавателей немецкого языка высокой квалификации. Коллектив постоянно обновляется, новые преподаватели приходят из различных учебных заведений, имеют разный педагогический стаж и опыт работы. В

связи с этим перед кафедрой стоит задача как можно быстрее и эффективнее ввести их в специфику преподавания, являющуюся, по сути, уникальной. [2]

Исходя из специфики профессионального образования в МГИМО – подготовка будущих сотрудников для МИД, российских представительств за рубежом, госучреждений, также средств массовой информации – большую роль в сложившейся в вузе практике наставничества играет именно аспект патриотического воспитания молодых кадров. В основе его реализации лежит информационно-разъяснительная работа, включающая в себя следующие виды взаимодействия:

- первичный инструктаж вновь прибывших коллег;
- регулярные мастер-классы и семинары повышения квалификации (в первую очередь по методике преподавания общественно-политического перевода, аудирования и работы с немецкоязычной прессой);
- организационные совещания для назначения кандидатур наставников и корректировки учебно-воспитательной стратегии;
- взаимопосещение занятий с последующим обсуждением результатов;
- плановые и внеочередные индивидуальные консультации, проводимые в т.ч. по инициативе наставляемого;
- отбор и рассылка текущих учебных материалов.

В заключение хотелось бы подчеркнуть, что вышеизложенные наставнические тактики, как показывает опыт, уже успели зарекомендовать себя как эффективные. То, что некоторые критики могут ошибочно расценить как излишне авторитарный подход, является, на самом деле, адекватным, оправданным и неизбежным ответом на актуальные вызовы. Суровая реальность диктует необходимость оперативного реагирования – только так мы сможем укрепить патриотические устои молодого поколения и противостоять попыткам «отменить» нашу страну.

Список использованных источников:

1. Выступление министра иностранных дел РФ С.В. Лаврова в МГИМО // URL: https://www.mid.ru/ru/foreign_policy/news/1828196/?ysclid=191n3piqc3844189021 / (дата обращения 01.10.2022)

2. Костикова М.Г. Непрерывное образование педагогических кадров как драйвер национальной экономики // Устойчивое развитие экономики: международные и национальные аспекты. Электронный сборник статей III Международной научно-практической online-конференции (Новополоцк, 18-19 апреля 2019 г.). — Новополоцк. Полоцкий государственный университет, 2019. — С. 143-146.

3. Обращение В.В. Путина по случаю вхождения в состав РФ новых субъектов // URL: <http://prezident.org/tekst/stenogramma-obraschenija>

prezidenta-rossiiskoi-federacii-30-09-2022.html?ysclid=192k64ej4g990673256 / (дата обращения 01.10.2022)

4. Поздеева С.И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества // Научно-педагогическое обозрение (Pedagogical Review). Общее и педагогическое образование. – 2017. – Вып. 2. – С. 87-91.

5. Тарасова Н.В., Пастухова И.П., Чигрина С.Г. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. – [Электронное издание] – М.: Перспектива, 2020. –108 с.

Пилюгина А. А.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПОДГОТОВКА ВОЛОНТЕРОВ К РАБОТЕ

Что такое наставничество и что такое волонтерство? Наставничество – руководство молодыми коллективами (или отдельными лицами), осуществляемое опытным специалистом. В то время волонтерство, или добровольческая деятельность является широким кругом деятельности, в которую входят традиционные формы взаимопомощи и самопомощи. Как наставничество помогает в волонтерской деятельности? Очень просто, в данном виде деятельности социально активные люди готовы понять, принять и помочь другим людям, которые в этом нуждаются, так и опытный волонтер может помочь новому волонтеру.

Само понятие «волонтер» возникло в Европе в 17 в., но его смысл отличался от нынешнего значения. В те времена «волонтерами» называли тех, кто сам вызывался и оправлялся на военную службу. В России волонтерство возникло на рубеже 18–19 в.в. Первыми волонтерами стали люди при домах с сиротами, а после, монахини во времена русско-турецкой войны [2].

В нынешнее время многие, в основном, молодые люди от 14 до 35 лет вступают в различные волонтерские организации [1]. И как в любой другой организации у нового участника деятельности должен быть свой наставник, который сможет сориентировать и направить в нужное русло. Наставником можно назвать человека, у которого больше опыта работы в волонтерской деятельности. Этот метод является способом прямой и непосредственной личной коммуникации с человеком.

В последнее время волонтерская деятельность все больше набирает активность во всех регионах нашей страны. Такая инициатива направлена на вовлечение молодежи в общественную жизнь, и благодаря которой жизнь граждан может улучшиться или облегчиться.

В данной работе наставник наделяется сложной и ответственной ролью, поскольку наставничество можно рассматривать как способ:

- улучшения коммуникативных способностей подопечного;
- реализации на практике своих моральных принципов;
- получения новых знаний, чтобы использовать их в волонтерской деятельности.

В ходе подготовки к роли наставника изучаются данные направления. Например, благодаря развитой коммуникабельности наставники готовят волонтеров к общению и налаживанию связей [3]. Также важными принципами, в ходе стажировки наставляемого, являются уважение достоинства и культурных традиций, оказание безвозмездной помощи и т.д.

Наставничество – это двухсторонний процесс, в котором одна сторона – это сама деятельность «учителя», а с другой – это работа «воспитанника». Для того, чтобы такая деятельность была более эффективной и давала высокие показатели в работе, наставничество должно быть организованным и продуманным. Благодаря системной работе наставники получают больше возможностей в выполнении качественной работы. В следствии чего сама работа волонтерской организации намного становится слаженней и качественнее. Поэтому можно выделить основные этапы подготовки новичков-добровольцев:

1. набор новичков и их диагностическое тестирование;
2. обучение работе в коллективе;
3. распределение по специализированным группам;
4. вовлечение волонтеров в общественную деятельность.

Целью первого этапа является: получение информации о кандидате. На данной стадии участник должен продемонстрировать свои навыки в различных сферах, а также показать свое умение и желание быть лидером.

На втором этапе участники проходят обучающий курс, на котором они узнают:

- цели и задачи волонтера;
- этические нормы, права и обязанности наставника;
- различные методики для осуществления своих обязанностей;
- работа волонтера в разных условиях.

На третьем этапе новичков-добровольцев волонтерской организации распределяют на различные группы, которые в свою очередь отвечают за ту или иную работу.

На заключительном этапе подготовки организуется и проводится практическая деятельность наставников.

Одним из самых важных аспектов наставничества является выработка чувства ответственности. Потому что под опеку наставника приходят люди без опыта, которых надо обучить, чтобы те в свою очередь стали такими же профессионалами, как и их наставник.

Сам по себе наставник выступает в роли уважаемого и авторитетного человека, который взаимодействует с различными социальными институтами. Сами наставники много уделяют внимания представлению о важности волонтерства в обществе. Благодаря этому, новичку-волонтеру легче и быстрее адаптироваться к различным ситуациям. Вследствие чего новички все чаще и охотнее вливаются в коллективную работу.

Самих волонтеров можно описать как людей альтруистов. Такие добровольцы безвозмездно занимаются социальной деятельностью и осознают свое значение для общества. Наставничество можно рассматривать как некий общий социокультурный феномен. Оба вида деятельности связаны с оказанием помощи тем, кто в ней нуждается. Наставник-волонтер оказывает помощь в адаптации к волонтерской деятельности новичку-волонтеру, т.е. тому, кто сам намерен помогать другим.

Список использованных источников:

1. Распоряжение Правительства РФ «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» от 17.11.2008 N1662-р // Консультант Плюс: [Электронный ресурс] // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/28c7f9e359e8af09d72444s033c66928a27e527 // (дата обращения: 10.10.2022)
2. Ващенко, Д.Г. Волонтерство в социальной сфере. "серебряное волонтерство" / Д. Г. Ващенко, Д.А. Судиловский, А. Д. Волков // Актуальные вопросы организации волонтерской деятельности в рамках подготовки к универсиаде 2019: лингвопереводческий, психолого-педагогический, организационно-управленческий и социальный аспекты. – 2020. – . – № VI. – С. 124–126
3. Цыгановская, М. В. Организация наставничества и волонтерства в работе с детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации / М. В. Цыгановская, А. В. Кречетникова. – Ханты-Мансийск: Департамент образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, 2012. – 5–8 с.

Покровская В.О.

Военно-морской политехнический институт
ВУНЦ ВМФ «Военно-морская академия
имени Адмирала Флота Советского Союза Н.Г Кузнецова»

РОЛЬ НАСТАВНИКА В СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Главным конкурентным преимуществом любой компании является наличие опытных и на должном уровне выполняющих свою работу молодых сотрудников с большим потенциалом. Однако отличительной чертой труда начинающих специалистов является то, что с первого дня работы к ним предъявляются те же требования, что и к опытным работникам: те же обязанности и та же большая ответственность. По этой причине значительная часть молодых кадров чувствует дезадаптированность в новых условиях, испытывают проблемы и трудности в работе, переносят значительное эмоциональное напряжение и стресс.

Как показывает практика, лишь часть начинающих сотрудников успешно приспосабливается ко вновь приобретенной специальности. К сожалению, те, чей процесс адаптации был неуспешен, либо уходят из профессии, либо испытывают затруднения в исполнении возложенных на них обязанностей, что отражается на качестве работы. Поэтому этот факт устанавливает необходимость сопровождения и контроля профессиональной адаптации начинающих специалистов.

Всё вышеизложенное определяет актуальность формирования и развития концепции системы наставничества как наиболее результативного и действенного метода профессиональной адаптации новых молодых работников.

Помощь квалифицированного педагога-наставника, оказывающего теоретическую и практическую поддержку и повышающего профессионализм обучаемого, дает возможность приспособить молодого специалиста к его обязанностям, осуществить полное освоение приобретенной специальности, адаптацию в трудовом коллективе, нормализовать отношения между сотрудниками, выработать мотивацию к самосовершенствованию и саморазвитию. И, таким образом, улучшить процесс профессионального развития молодого специалиста, реализовать успешное руководство профессиональным становлением личности.

Говоря о наставниках и наставничестве, следует наиболее детально рассмотреть эти два понятия. В национальной педагогической энциклопедии, содержащей различные педагогические словари, наставничество трактуется как «оказание помощи молодым специалистам в период их вхождения в профессиональную деятельность. Этот период включает адаптацию к реальным условиям и овладение мастерством...» [1]. С уверенностью можно сказать, что наставничество обеспечивает развитие, становление и адаптацию

к грамотному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых оно осуществляется.

В свою очередь наставник выступает как «высококвалифицированный специалист или опытный работник, у которого другие работники могут получить совет или поддержку...» [1]. По этой причине к наставнику предъявляются особые требования, связанные с его методической, педагогической компетентностью и с личностными качествами (авторитет среди коллег, терпеливость, коммуникативность и др.).

Исследуя характерные черты наставнической деятельности, Г. Льюис выделил признаки, объясняющие ее важный потенциал в поддержке и помощи людям в приобретении опыта: гибкость в организации, взаимный энтузиазм, особо действенный метод адаптации к профессии, индивидуальность, нацеленность на людей, обратная связь, возможность функционировать параллельно или дополнительно к любому другому методу [2].

К лицам, по отношению к которым осуществляется наставничество, могут относиться:

- молодой специалист, принятый на работу;
- специалист, вышедший после длительного перерыва в работе;
- специалист, изменение и/или исполнение новых должностных обязанностей которого требует назначения мастера-наставника.

Важнейшими задачами наставничества являются:

- привитие молодым мастерам заинтересованности собственной деятельностью и креативного отношения к выполнению своих обязанностей;
- увеличение хода профстановления;
- уменьшение и сокращение сроков привыкания к коллективу, изучение и усвоение обычаев коллектива и правил поведения в компании.

Главными этапами организации наставничества могут быть следующие:

1) организация, то есть оформление необходимых документов: приказа/распоряжения «Об организации наставничества», определение ответственных лиц либо разработка специализированных структур (комиссия или комитет, совет);

2) реализация процесса наставничества (установление перечня мероприятий, формулирование методов работы наставников, а также выбор инструментов для реализации наставничества);

3) завершение процесса (подведение итогов и получение обратной связи от наставников и лиц, в отношении которых осуществлялось наставничество, через заполнение анкет, отчетов, подведение итогов, оглашение результатов и поощрение по проведенной работе). Регулирование, документационное сопровождение наставничества может быть возложено на кадровую службу организации.

Назначение наставников подразумевает нахождение наиболее подходящих кандидатур, получение согласия и оформление их в качестве персонального наставника для новых кадров, которые также дают согласие на участие в процессе наставничества с выбранным лицом. Такое обоюдное

взаимодействие гарантирует эффективность и результативность наставнической деятельности и предотвращает вероятные конфликтные ситуации.

С целью качественного формирования процесса наставничества на должность наставника преимущественно должны выбираться претенденты, обладающие:

во-первых, профессиональными умениями и знаниями, что дает возможность делиться опытом, создавать условия для качественной корректировки деятельности наставляемого;

во-вторых, коммуникативными навыками, то есть наставник должен находить общий язык с людьми, понимать другого человека и ценить чужие чувства;

в-третьих, административными навыками для постановки задач, организации и контроля выполненных работ, анализа результатов;

в-четвертых, обладающие навыком работы с людьми в педагогической среде;

в-пятых, имеющие понимание особенностей своего учреждения, характера межличностных отношений, существующих в коллективе;

в-шестых, пользующиеся доверием коллег, руководства;

в-седьмых, способные неординарно, творчески и по-новому организовать процесс наставнической поддержки, обеспечить молодому работнику самостоятельность, способность к самосовершенствованию, расширению кругозора;

в-восьмых, имеющие общность интересов к конкретной проблеме, что способствует взаимодействию единомышленников.

В начале своей профдеятельности молодой специалист и работник встречается со множеством проблем, таких как неумение грамотно продумать время работы, осуществить планирование деятельности и т. п.

Поэтому для каждого лица, которому необходим наставник, может быть установлена более оптимальная и подходящая ему форма наставничества, к примеру:

- индивидуальная, то есть контакт наставника и подопечного;
- групповая, то есть взаимосвязь наставника и группы подчиненных;
- виртуальная – использование информационно-коммуникационных технологий, таких как трансляция опыта через видеоконференции (скайп и др.).

Могут применяться определённые приемы и методы наставничества:

- инструктаж – наставник предоставляет ясные и четкие указания или предлагает скопировать собственные действия;

- объяснение – наставник демонстрирует, как правильно выполнить поставленную задачу, и детально разъясняет каждый шаг, дает объяснение своим действиям;

- метод кейса – наставник предлагает найти решение задачи и представить результат и др. [3].

Завершение наставничества может производиться заполнением отчета о проделанной работе и её итогах, представление наставляемым отчета касательно прохождения наставничества и о деятельности наставника, реализация ответственным структурным подразделением анализа и рассмотрения предоставленных отчетов и подготовки предложений в области наилучшего опыта наставничества.

Таким образом, эффективность института наставничества в учреждениях на сегодняшний день считается важной, а также педагогически обусловленной, определяется адресностью и индивидуальным характером, способствует улучшению результатов, повышению их качества.

Непосредственно эта деятельность ускоряет процедуру вхождения начинающего молодого сотрудника в профессиональную сферу, способствует развитию уверенности, качеству выполнения должностных обязанностей, закреплению его уверенности в верном выборе специальности, должности.

Быстрая адаптация новых специалистов к должности и рабочему процессу способствует совершенствованию коллективной рабочей культуры организации, формированию инноваций и новых подходов в подготовке высококлассных кадров для нашей страны.

Список использованных источников:

1. Национальная педагогическая энциклопедия. URL: <https://didacts.ru/> (дата обращения: 27.09.2022).

2. Льюис Г. Менеджер-наставник: Стратегия раскрытия таланта и распространения знаний: пер. с англ. Минск: Амалфея, 1998 - 288 с.

3. Быстрова Н. В., Цыплакова С. А., Преснова А. К., Пасечник А. С. Наставничество как педагогический феномен: история и современность // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2019. No 3 (37). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-pedagogicheskiy-fenomen-istoriya-i-sovremennost-1> (дата обращения: 29.09.2022).

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ТАЛАНТАМИ

Ни для кого не секрет, что в наши дни экономическая ситуация в государстве нестабильна. В эти дни вопрос наличия талантливых работников становится, как никогда, актуальным.

Обстоятельства постоянно заставляют нас совершенствовать подходы к работе с талантливыми работниками, что способствует поступлению новых продуктивных и квалифицированных специалистов, а также сохранению уже существующих работников.

Можно сказать, что совершенствование талантливых работников сегодня - это и есть успех компании в будущем.

Говоря другим языком, управление талантливыми специалистами представляет собой комплексную систему, которая настроена на выполнение поставленных задач того или иного предприятия или организации. Помимо этого, она должна соответствовать культуре общества, а также быть справедливым, прозрачным и понятным работникам путем развития.

Согласно статистике, всего 19% руководителей крупных компаний берут в штат только талантливых людей, 15% занимаются быстрым и качественным совершенствованием пришедших работников, 8 же процентов предпочитают любыми силами оставлять всех высококвалифицированных специалистов на своих местах.

Я считаю, что в наши дни именно в развитии новоприбывших работников кроется одна из основных проблем кадровой работы со штатом. На этом фоне, соответственно, рождается вопрос: как правильно заниматься развитием талантливых людей в рамках одной организации. Компаниям важно понимать, какие инструменты необходимы для наиболее рационального управления и развития этих работников с учётом настоящей экономической ситуацией в нашем государстве.

Совершенствование подчиненных, при условии, что главным аспектом является неформальное обучение, которое способствует повышению знаний и опыта, называется наставничеством или кураторством.

Считаю, что наставничество как раз является самым эффективным способом развития талантливых работников в организации.

Результатами неоднократных экспериментов* и различных исследований в области наставничества уже не раз доказана потребность и продуктивность его применения. В 2012 году были проведены исследования, которые показали, что 80% развития юных специалистов осуществляется прямо за, непосредственно, самой работой, 15% занимаются самоподготовкой и только 5% прибегают к помощи инструкций и пособий.

Большая часть эффективности первых 80% обеспечивается непосредственно взаимоотношением наставник - протеже. Если исключить подготовку наставника к предстоящей работе со своим подопечным, то на этом шаге можно потерять много времени.

Опрос показал, что у 63% подопытных организаций в системе развития кадров активно применяется кураторство или наставничество. [1]

Таким образом, делаем вывод, что наставничество, как способ обучения специалистов, по сей день актуально. К тому же анализ некоторых иностранных исследований показал, что зарубежные компании активно применяют наставничество в развитии своих подчиненных.

Большие компании тщательно занимаются этим вопросом. Создаются даже персональные компьютерные программы учёта взаимодействия направленной деятельности подчиненных.

Так что же можно назвать наставничеством? Наставничество - это установленный неформальный обмен знаниями, передача опыта и психологическое поддержание человека в ходе его рабочей деятельности.

Также наставничество - это метод воспитания и профессиональной подготовки сотрудников непосредственно на рабочем месте, подразделяющейся на индивидуальные и коллективные формы [2].

Как ни крути, личность наставника имеет большое значение. Не секрет, что не все специалисты являются профессионалами своего дела. Наставник, как человек-пример, обязан, как минимум, иметь желание поделиться своими знаниями и умениями. Он должен быть глубоко исполнительным, чутким и упорным человеком.

Даже самые крупные компании не всегда могут похвастаться числом таких специалистов. Поэтому, чтобы обеспечить бесперебойность, продуктивность и развитие работы системы наставничества, нужно эффективно настроить аппарат наставничества в коллективе. Примеров таких качественно настроенных и успешно работающих программ наставничества огромное множество.

Наставничество должно строиться на системе элементов, которые будут обеспечивать её необходимым качеством и количеством информации. Такой информацией может служить как перечень потенциальных компаний-конкурентов, где этот аппарат налажен и отработан, так и список потенциальных работников. Благодаря анализу работы программы у компаний-конкурентов, можно довести свой аппарат наставничества до идеала, ведь всегда нужно учиться на чужих ошибках, чтобы не допускать своих.

Программу возможно представить четырьмя основными стадиями:

- 1) Формулировка потребностей. Сначала нужно понять необходимость наставников в компании, принимая во внимание преследуемые цели. Уже после можно перейти к созданию программы.
- 2) Поиск и анализ претендентов. Выбор и оценку кандидатов наставники выполняют с учетом созданных

критериев в интересах наставника. В данном случае учитываются: взаимосвязь с работой и выполняемой деятельностью, функциональная установка, слабые и сильные стороны специалистов, проблемы и задачи направления и т.д.

3) Подготовка и воспитание наставников. Этот этап заключается в тренинге наставнического курса по формированию компетенций и индивидуального плана развития.

4) Наставничество. Этот период заключается в процессе передачи знаний и умений новым, неопытным работникам.

Программа нацелена на персональную работу с каждым учеником. Концепция рейтингования предусмотрена тремя степенями: новичок, мастер и эксперт. Обучение и подготовка каждого наставника совершается согласно его имеющегося уровня[3].

Увеличение компетенции наставника дает возможность определить результативность действий самой программы. С целью высококлассного формирования любой организации или компании каждый год ведется оценка эффективности подобных программ.

Таким образом, с введением результативной концепции наставничества в организации можно с уверенностью заявить об эффективном управлении, а также о развитии и воспитании талантливых сотрудников в этой самой компании.

Список использованных источников:

1. Польникова Е.А. Программа развития талантов [Электронный ресурс] // – URL: <http://researchjournal.org/psychology/programma-razvitiya-talantov/> (дата обращения: 29.09.2022 г.)

2. Бачин Д.А. Наставничество как метод обучения и развития персонала [Электронный ресурс] // – URL: <http://web.snauka.ru/issues/2014/04/32311> (дата обращения: 28.09.2022 г.).

3. Управление талантами [Электронный ресурс] // Википедия: свободная энцикл. – Электрон. дан. – [Б. м.], 2012. –URL: [http://ru.wikipedia.org/wiki/Управление талантами](http://ru.wikipedia.org/wiki/Управление_талантами). (дата обращения: 28.09.2022 г.)

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕХАНИЗМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ЛИЧНОСТНОГО РОСТА СПЕЦИАЛИСТА

В современном мире явление наставничества является важной составляющей непрерывного развития личности. Многие компании, образовательные и государственные учреждения используют этот способ для повышения продуктивности, посредством развития профессионализма у специалистов [1]. Передача более опытными сотрудниками ценных знаний, опыта и профессиональных навыков способствует не только профессиональному росту менее опытного сотрудника, но и улучшению личностных и коммуникативных качеств наставника. Такой совместный «симбиоз» можно рассматривать как одну из главных задач наставничества, наравне с улучшением производительности компании, например, в сфере корпоративного наставничества.

Со временем практически у каждого опытного специалиста появляется потребность в передаче собственных навыков и умений. Наставничество может стать для таких людей идеальным механизмом взаимодействия с молодыми специалистами. Одним интересным примером можно назвать метод, используемый в различных IT-компаниях, помогающий обучить молодого работника на практике. Так метод «парного программирования» получил широкое распространение в последние годы. Его суть заключается в том, что два программиста одновременно работают над одной задачей, ускоряя тем самым процесс выполнения и находясь в постоянном поиске все новых и новых методов решения. Через определенный промежуток времени программисты меняются, что позволяет выработать гибкость мышления и умение быстро перестраивать ход своих мыслей. В наставничестве также популярен такой метод работы. Когда старший сотрудник работает в паре с молодым специалистом, то обмен опытом происходит в рамках практического занятия. Так, например, в промежуток, когда за компьютером находится наставник, он комментирует процесс, излагает ход своих мыслей, что помогает неопытному специалисту научиться мыслить по определенной схеме, узнать о новых способах решения поставленной задачи и развить свои профессиональные навыки. Когда же происходит смена позиций и за компьютером оказывается ученик, то ему необходимо комментировать то, что он делает. Наставник, когда требуется, помогает советом и направляет ход мыслей в правильное русло [2]. Такой постоянный обучающий процесс намного быстрее развивает молодого специалиста как личностно, так и профессионально. Технологии в современном мире развиваются очень быстро, и уже сейчас некоторые предлагают использовать искусственный интеллект (далее ИИ) как замену наставнику, однако таким технологиям еще

очень далеко до этого звания. Например, технология «Github Copilot» предлагает молодому специалисту помощь в написании кода. Этот ИИ продолжает программный код за человека, постоянно обучаясь, но даже разработчики не могут гарантировать корректность результата. А об остальных качествах наставника нет смысла даже и говорить, технологии и самостоятельное обучение не смогут заменить специалиста, способного не только давать новые знания, но и направлять, выстраивать правильный ход мыслей. Поэтому до сих пор метод наставничества остается самым эффективным способом передачи опыта. Таким образом, рассмотрев метод наставничества на конкретном примере, можно с уверенностью сказать, что именно такой подход помогает достигнуть наилучших успехов в развитии личностных и профессиональных качеств специалиста [3].

Наставничество в компаниях используется не только с целью быстрого обучения молодых кадров, но и с целью преобразования рабочей среды, привнесения новых идей в рабочий процесс в целом [4]. Согласно исследованиям университета Пенсильвании, молодые специалисты, развивающие свои профессиональные навыки под надзором наставника, получали повышение в пять раз чаще, а сами наставники в шесть раз чаще, чем люди, которые вовсе не участвовали в программе наставничества [5]. Так, например, можно рассмотреть привычную для всех пару «учитель-ученик», в которой происходит не только развитие личности обучающегося, но и профессиональный рост наставника во многих сферах. Постоянное внедрение новых технологий, методик и программ в образовательную сферу способствует развитию гибкости мышления у педагога. Чтобы быстрее вникнуть в нововведения и продолжить свою наставническую деятельность, учителю необходимо умение быстро перестраивать весь процесс обучения, приобретать необходимый профессиональный опыт и повышать свою квалификацию. Немаловажным остается и развитие личностных качеств, таких как стрессоустойчивость, лидерские качества и способность управлять эмоциями, планирование и грамотное использование тайм-менеджмента в повседневной жизни. Педагог, работая с учениками, также должен постоянно улучшать свои знания в психологии. В любой работе с людьми для достижения наиболее эффективного результата использования механизма наставничества необходимо взаимопонимание между наставником и его подопечным. Так при работе с детьми, важно учитывать психо-эмоциональные особенности каждого ребенка для поиска индивидуального подхода к ученику. Прогресс не стоит на месте, меняются и интересы, возможности и увлечения детей, и именно для построения доверительных и уважительных отношений в такой паре «ученик-учитель», педагог должен находиться в непрерывном процессе развития личностных качеств и улучшения своих профессиональных навыков в сфере образования и работы с людьми.

Рассмотрев несколько моделей наставник – подопечный, можно сказать о том, что наставничество является уникальным механизмом, помогающим

раскрыть потенциал молодого специалиста, быстро и эффективно обучить его новым профессиональным навыкам, сформировать новые полезные в работе личностные качества. Однако и сам наставник получает много выгоды из такого сотрудничества, ведь происходит развитие его личностных, коммуникативных качеств, профессиональных навыков, выходящих за область специализации. И в целом при использовании механизма наставничества можно наблюдать положительные изменения в рабочем процессе, постоянное улучшение трудоспособности кадров и внедрение новых идей.

Список использованных источников:

1. Фролова С. В. Корпоративный менторинг как инструмент профессионального роста молодого специалиста // Economic Consultant. 2017. №4 (20). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnyy-mentoring-kak-instrument-professionalnogo-rosta-molodogo-spetsialista> (дата обращения: 13.10.2022).
2. Ганаева Е. А. , Масловская С. В. , Муратова А. А. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА // Вестник ОГУ. 2020. №5 (228). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-resurs-professionalnogo-razvitiya-pedagoga> (дата обращения: 13.10.2022).
3. Чугреев В. Л. Организационные аспекты управления знаниями в IT-компании // Вопросы территориального развития. 2013. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnye-aspekty-upravleniya-znaniyami-v-it-kompanii> (дата обращения: 14.10.2022).
4. Соина В. М. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПРЕДМЕТ НАУЧНОЙ РЕФЛЕКСИИ // МНКО. 2020. №5 (84). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-predmet-nauchnoy-refleksii> (дата обращения: 13.10.2022).
5. Mentoring at the crossroads of education business and community URL: <https://go.ey.com/2DBXdrx>

Порошин С.С.

Военно-морской политехнический институт

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА

В данной статье мы сравним систему наставничества в годы СССР с современным наставничеством, выделив ряд изменений. Ответим на такие вопросы: откуда взялись современные тенденции в системе наставничества, является ли современная система наставничества усовершенствованной и можно ли прогнозировать новые изменения.

Система наставничества постоянно претерпевает ряд изменений. Если сравнивать современный подход к этой системе и подход в годы СССР, можно увидеть отличия, которые доказывают, что система наставничества меняется.

В СССР наставничеством обозначали форму коммунистического воспитания и профессиональной подготовки молодежи на производстве, в профессионально-технических училищах передовыми опытными рабочими, мастерами, инженерно-техническими работниками [1]. Также наставничество как таковое имело место в спортивных и творческих движениях, но только вместо так называемых наставников были тренеры и учителя.

Современные модели наставничества кардинально отличаются от тех, которые были тридцать - пятьдесят лет назад. Это связано в первую очередь с началом глобализации, в период которой страны мира начали обмениваться культурным опытом.

Из английского и американского языка к нам пришли такие слова как коуч и ментор, значения которых немного отличаются от обыденных “тренер” и “учитель”. Понятие наставничества стало включать в себя больше, чем просто задачу научить, как выполнять определенные действия (зачастую это было только в теории).

Теперь наставник - это эксперт в определенной области, который делится профессиональными советами, основываясь на практическом опыте, с менее опытным специалистом: как продвигаться по карьерной лестнице, какие навыки стоит развивать и какие ошибки чаще всего допускаются.

Одной из тенденций наставничества в профессиональной среде можно выделить то, что люди занялись передачей навыков не только практических, но и умственных, интеллектуальных.

Например, в последнее время стало популярным учить общество тому, как нужно думать. Если мышление человека заточено на то, что нужно быть наемным сотрудником, навряд ли он с ходу откроет свой бизнес. Для таких шагов нужно развитие, которое можно получить из различных источников (книги, видео и др.), но в частности нужен тот, кто покажет протоптанную дорожку и обезопасит от лишних ошибок, - наставник.

Также наставник - это тот человек, который оказывает психологическую поддержку своему подопечному. Если возвращаться к системе наставничества СССР, важно обозначить тот факт, что люди не нуждались в психологической помощи своих тренеров/кураторов/учителей. Была ограниченность в проявлении эмоций (особенно, если это касалось производства), не существовало и понятия “моральная подавленность”.

Из-за информационного потока, обрушившегося на людей в 21 веке, стало больше стресса из внешней среды. В связи с этим появилась необходимость в тех, кто может оказывать психологическую поддержку. Поэтому роль наставника заключается и в том, чтобы соответствовать данному запросу общества [1].

На современном этапе развития технологий наставничество зарекомендовало себя как один из способов заработка. Люди специально ищут коучей для той или иной сферы деятельности, чтобы изменить свою жизнь к лучшему. В последнее время набирает популярность интернет-наставничество. Специалисты из определенной сферы деятельности набирают себе группу подопечных и обучают тому, что умеют сами.

Одним из ярких примеров является обучение по заработку на маркет-плейсах (Ozon, Wildberries и др.). Люди дают определенную базу знаний, затем на своём опыте показывают, что нужно и не нужно делать на конкретной интернет-платформе, чтобы заработать деньги. Таким образом, наставник зарабатывает на обучении, а его наставляемые - на самой сфере, в которой они пытаются разобраться.

Также все больше становится популярным духовное наставничество. Духовный наставник - это человек, который оказывает помощь в развитии, духовном просветлении, решении проблем и достижении жизненных целей. Он помогает человеку находить ответы на многие вопросы, прежде всего духовные.

Изначально духовное наставничество практиковалось только в католической среде. Сейчас же ввиду того, что люди часто переживают стресс, многие специально ищут себе духовного наставника, чтобы справиться с жизненными трудностями. Естественно, в данной ситуации не обходится без тех, кто на этом хочет нажиться.

Например, блогеры, которые вошли в доверие своей аудитории и начали распространять свои псевдо-уроки по духовному развитию. Это тоже можно выделить как отдельную тенденцию современного наставничества, но с негативной стороны.

Несколько лет назад подобного просто не существовало, но с появлением интернета и возможности заработать люди начали использовать способы для получения легких денег, наживаясь на доверчивом обществе.

Сейчас наставничество развивается крайне интенсивно, что связано еще и с эпидемиологической обстановкой в стране. Во время пандемии многие люди не могли справиться самостоятельно с такими проблемами, как

увольнение с работы (впоследствии поиск заработка), психологическое давление извне, физическая ограниченность в действиях.

Эпидемия коронавируса и связанные с ней ограничения сильно повлияли на развитие системы наставничества, поскольку стало востребованным учиться чему-то новому, выходить (пускай и виртуально) из зоны комфорта, искать новые пути заработка.

С тех пор постоянно появляются новые тенденции в этой системе, что, вероятнее всего, и будет продолжаться еще долгое время.

Список использованных источников:

1. Лобанов, А.С. Наставничество в трудовом коллективе / А.С. Лобанов, В. В. Пермяков. — М.: Знание, 1978. — 55 с.
2. Дружилов, С.А. Психология профессионализма. Инженерно-психологический подход / С.А. Дружилов. — Харьков: Изд-во «Гуманитарный центр», 2011. — 296 с.

Прудников К.Е.

Военно-морской политехнический институт
ВУНЦ ВМФ «Военно-морская академия
имени Адмирала Флота Советского Союза Н.Г Кузнецова»

НАСТАВНИК И ЕГО РОЛЬ В СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

*«Ученик — это не сосуд, который надо наполнить,
а факел, который надо зажечь»*

Плутарх

Мастера-наставники всегда пользовались особым почётом и уважением. История института наставничества уходит корнями вглубь веков. Древнегреческие философы рассматривали роль наставника как, своего рода, покровителя ученика, оказывающего ему помощь во взрослении, в овладении знаниями и обучении военным наукам.

В Европе наставничество понимали как консультирование и предоставление совета.

В Новом свете проблемами наставничества занимались уже в современное время американские психологи: Д. Меггинсон, Д. Клаттербак, Г. Льюис и др. В их работах нашел отражение анализ разных подходов к организации и реализации наставничества в современных компаниях [1].

«Я видел дальше других, потому что стоял на плечах гигантов» – сказал Исаак Ньютон, точно выразив мысль о том, что без накопления и передачи опыта человеческая цивилизация невозможна.

В СССР наставничество было системой поддержки и воспитания молодёжи, передачи молодым специалистам профессиональных знаний. Оно стало развиваться в 30-ые годы и особенно распространилось в 70-ые. В те годы было выпущено множество плакатов на эту тему. Развитию наставничества уделялось особое внимание и со стороны партийных органов и со стороны профсоюзов. Под руководством опытных мастеров молодые специалисты глубже осваивали выбранные профессии. Лучшие наставники награждались почетными знаками «Заслуженный наставник молодежи РСФСР», «Наставник молодежи» и др. [2].

В настоящее время вопрос наставничества вновь стал актуальным. Для становления молодого специалиста в современном обществе необходим опытный наставник. В России из-за модернизации системы образования сильно возросла потребность в высококвалифицированных наставниках, т. к. их личностным и профессиональным качествам.

Знак отличия «За наставничество» учреждён Указом Президента Российской Федерации В. В. Путина от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия „За наставничество“». Так, положение о Знаке отличия «За наставничество» практически дословно копирует положение о почётном звании «Заслуженный наставник молодёжи РСФСР».

Знаком отличия «За наставничество» награждаются лучшие наставники молодёжи из числа высококвалифицированных работников промышленности и сельского хозяйства, транспорта, инженерно-технических работников, государственных и муниципальных служащих, учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций, врачей, работников культуры и деятелей искусства за личные заслуги на протяжении не менее пяти лет:

- в содействии молодым рабочим и специалистам, в том числе молодым представителям творческих профессий, в успешном овладении ими профессиональными знаниями, навыками и умениями, в их профессиональном становлении;
- в приобретении молодыми рабочими и специалистами опыта работы по специальности, формировании у них практических знаний и навыков;
- в оказании постоянной и эффективной помощи молодым рабочим и специалистам в совершенствовании форм и методов работы;
- в проведении действенной работы по воспитанию молодых рабочих и специалистов, повышению их общественной активности и формированию гражданской позиции [3].

Таким образом, система наставничества в реальной практике, в условиях реформ, финансово-экономических кризисов и других социально-экономических изменений призвана способствовать повышению конкурентоспособности организаций, а также сохранять и укреплять их позиции на рынке труда. Совершенствование системы наставничества позволяет не только удерживать ценных работников, которых желательно привлекать к наставнической деятельности, но и повысить уровень их психолого-педагогической компетентности и личную заинтересованность в успехе работы закрепленных трудовых партнеров и всей компании.

Работа опытных наставников на производстве представляет собой сложный и многогранный процесс, требующий наличия профессиональной подготовки, предрасположенности к обучению, воспитанию и развитию закрепленных трудовых партнеров и передачи им своего опыта. Для обучаемого в процессе «вхождения» в должность необходим опытный наставник, который призван помочь сформировать у него знания, навыки и умения, необходимые для выполнения профессиональных задач. Наставник - это квалифицированный специалист, имеющий большой опыт работы в своей специальности, имеющий высокий уровень профессиональной подготовки, гибкость в общении, способность и готовность делиться профессиональным опытом. Наставник призван помогать молодому специалисту всячески его поддерживать и показывать на личном примере как он должен себя вести, как разбираться в той или иной ситуации.

Один из способов раскрытия у молодого специалиста профессионального потенциала - это привлечение его к участию в общественной жизни коллектива, формированию у него общественно значимых интересов, содействие развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Очень важно воспитывать в молодом специалисте потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями.

Когда молодой специалист начинает свою профессиональную деятельность, он нуждается в поддержке и помощи более опытного сотрудника. Роль наставника в этом случае трудно переоценить. От него напрямую зависит насколько его подопечный (или подопечные) освоят требования к организации работы и рабочего места, требования к ведению документации, а также правила пользования техническими средствами, технику безопасности, использование в своей деятельности необходимых информационно-справочных материалов.

В современных условиях не менее важными задачами наставников в работе с подопечными являются:

- теоретическое и практическое освоение профессиональных компетенций;
- помощь в разработке программы профессионального роста;
- помощь в выборе приоритетных тем для самообразования;

- консультация в сфере инновационных тенденций в профессии;
- помощь в подготовке к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение разряда.

Благодаря этой помощи процесс вхождения молодого специалиста в профессиональную среду значительно ускоряется. Задача наставника - помочь молодому специалисту реализовать себя, развить личностные качества и профессиональные навыки, уметь выбирать правильные коммуникативные и управленческие решения.

Наставничество - это не односторонний процесс. Если основным условием эффективного обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям является его готовность и желание передачи опыта, то для молодого специалиста - это готовность к усвоению передаваемых знаний, стремление воспринимать информацию и опыт, которые передает наставник.

В этом процессе немало полезного для себя находит и наставник:

- открыть новые перспективы в профессиональной сфере;
- при осуществлении функций наставника ощущаешь свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого специалиста;
- повышается мотивация к самосовершенствованию;
- повышается вероятность карьерного роста;
- повышение профессиональной квалификации [4].

Из всего выше сказанного можно сделать простой вывод, что роль наставника в становлении молодого специалиста является очень важной и неотъемлемой частью его профессиональной деятельности. Исполняя роль наставника человек не только помогает молодому специалисту получить большой опыт, но и даёт возможность адаптироваться молодому специалисту в новой среде, при этом наставник открывает и для себя новые перспективы.

Деятельность наставника не ограничивается только подготовкой рабочих. Она необходима для техников и технологов, инженеров и т.д. Обучать можно не только определенным действиям, операциям на рабочем месте, но и исследовательской, проектной, конструкторской деятельности. Можно разделить наставников на тех, кто непосредственно обучает, и тех, кто организывает процесс обучения, взаимодействует с другими организациями, в том числе образовательными.

Говоря о сегодняшнем опыте отечественного наставничества можно выделить следующие уровни квалификации наставников базовый (наставник-исполнитель), экспертный (наставник-менеджер) и творческий (наставник-проектировщик и разработчик (топ-мастер) [5].

Список использованных источников:

1. Брод Роб Коучинг и наставничество в профессиональном развитии

менеджеров: проблемы и возможности // Университетское управление: практика и анализ. - 2005. - № 7. - С. 57-64.

2. Советский энциклопедический словарь. – М.: «Советская энциклопедия». 1980. – С.874.

3. Рогачевская Л.С. Наставничество: история и современность. М.: Знание, 1982.- 63с.

4. Щербакова, Т. Н. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога / Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). — Санкт-Петербург: Свое издательство, 2015. — С. 18-22.

5. Иванова Л.Л. Наставничество на государственной гражданской службе: институциональный аспект // Государственное и муниципальное управления. Ученые записки СГАГС. - 2012 - № 4. - С. 130-138.

Пузыня А. В.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

СОПОСТАВЛЕНИЕ ИНСТИТУТА НАСТАВНИЧЕСТВА В СССР И СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Становление человеческой культуры неизменно связано с целенаправленным воздействием старших на новое молодое поколение, и ещё с давних времён одной из таких традиционных форм воздействия было наставничество. Наставничество, зародившееся на территории СССР в 30-е годы, актуально и в сегодняшнем мире. Но, тем не менее, без понимания исторической специфики наставничества, невозможно осознать и оценить особенности развития наставничества в современной России.

В советский период наставничество считалось одним из важнейших методов профессиональной подготовки молодых кадров, при этом экономически самым выгодным и мало затратным. В наше время в различных организациях практика наставничества охватывает людей на разных ступенях

профессиональной иерархии, начиная со старшеклассников и студентов, и заканчивая руководителями крупных компаний.

Во время индустриализации, в 20-30-е годы прошлого века, наставничество становится чрезвычайно актуальным. В этот период государство переживает значительные потрясения, такие как мировая и гражданская войны, революция, а затем создание советского государства. После экономического спада перед государством стояла задача восстановления экономики и движение по пути ускоренной индустриализации, для чего были необходимы квалифицированные рабочие, тем более, что требования к молодым специалистам постоянно увеличивались. По статистическим данным на 1922 год количество рабочих и служащих с 1924 по 1939 год увеличилось с 14,8 % до 50,2 % от всего трудоспособного населения [2]. Количество средних специальных учебных заведений выросло с 932 в 1922 году до 3773 в 1940 [3].

Молодым рабочим требовалась также и социальная адаптация, учащимся – практика как в учебных заведениях, так и непосредственно на предприятиях. Нельзя забывать и идеологические проблемы советского государства, поэтому одна из важнейших задач наставничества в СССР было коммунистическое воспитание молодежи. Наставник был обязан кроме обучения своего подопечного специальности, также и воспитать его в нравственном и политическом плане.

В современной России, по причине перехода к демократическому государству, наставник не обязан своего подопечного воспитывать идеологически. Политическое воспитание молодого специалиста сменилось помощью ему в адаптации к конкретной корпоративной культуре и усвоению традиций и правил поведения. Сегодня одной из важнейших задач наставника является реализация своего наставляемого с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других его особенностей. Тем не менее, одним из фундаментальных принципов современного наставничества является принцип аксиологичности, то есть формирования профессиональной привлекательности, законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, ориентированности на общечеловеческие ценности, которые являются главным регуляторами поведения [1].

Сегодня можно рассматривать наставничество как «ряд модернизированных принципов» (добровольность, принятие статусной роли, наличие объединительных факторов, готовность к наставническому взаимодействию). Если в прошлом наставнику было достаточно разбираться в своей профессии и уметь показать младшему «как правильно» делать ту или иную работу, то в наше время наставники некоторых организаций могут проходить обучение перед вступлением на подобную должность. У современного наставничества есть определенный моральный «кодекс», знание и уважение которого обязательно.

Современное наставничество должно осуществляться в течение всего срока профессиональной подготовки подопечного в рамках нескольких

моделей и с разными наставниками. Авторитарный характер наставничества должен быть трансформирован в партнерский или лидерский. Студент имеет право на выбор наставника, каждый из которых способствует решению тех или иных профессионально образовательных задач, таких как возможность оптимальных рабочих показателей или предоставления подопечному возможности карьерного роста.

В этом плане современное наставничество довольно схоже с наставничеством эпохи СССР, где также происходило распределение обучающихся на уже созданные рабочие места и на роль наставника выбирался наиболее подготовленный специалист, мерой эффективности которого считалась динамика показателей нового сотрудника на производстве. Молодой человек, например, устраиваясь на предприятие, осваивал профессию под руководством старшего, который занимался контролем его деятельности, направлял своего подопечного.

В Советском союзе наибольшую актуальность имели такие типы наставничества как традиционное, когда один ученик был закреплен за одним взрослым наставником, и групповое, когда один наставник был лидером небольшой скоординированной группы. Данные типа наставничества, а также командное наставничество и наставничество ровесниками, существуют и по сей день. В современном мире, учитывая особенности и возможности технологического развития, выделяют также интернет-наставничество, также известное как «онлайн-наставничество», чего, разумеется, не могло быть в Советском Союзе. Такой тип наставничества подразумевает взаимоотношение профессионала с молодым работником, которые общаются через Интернет-платформы по крайней мере один раз в неделю от шести месяцев до года. При этом могут быть организованы две-три личные встречи. Часто наставник выступает в качестве руководителя или консультанта в каких-либо видах деятельности, например, помогает наставляемому завершить проект или обсуждает будущие варианты развития карьеры. Такой тип наставничества распространен в наши дни, так как наставляемому может предоставляться больше времени на обдумывание ответов и подобное формальное общение легко настраивает на серьезные обсуждения заинтересованных лиц.

В 90-е годы, в связи с тем, что Россия вступила в новые экономические отношения, наблюдается снижение интереса к наставничеству как к массовому движению по профессиональной подготовке молодых. Основной причиной, из-за чего снизился интерес к наставничеству, является несоблюдение принципа добровольности, когда обучаемого закрепляют за наставником и молодой специалист обязан перенимать опыт старшего коллеги. Также негативно на системе наставничества отразилось снижение престижности рабочих профессий и прекращение какого-либо поощрения работы наставника. Такая формальная организация наставничества снижает его эффективность.

Но, институт наставничества возрождается, в частности, с помощью вклада в его развитие А.Р. Масалимовой, которая пишет: «Конец 90-х годов до

2005 года характеризуется периодом устойчивого развития современных моделей внутрифирменного профессионального обучения индивидуальной подготовки руководителей, командной подготовки и переподготовки кадров, обучающейся организации» [4]. В это время люди осознают то, что в условиях перестройки организаций, есть острая необходимость в квалифицированных специалистах, которые могут значительно улучшить и ускорить процесс их роста. В новой России, также, как во времена Советского Союза, образование и различные предприятия снова начинают сотрудничать для достижения общей цели. Важным отличием в процессе наставничества является конечная цель наставляемого. Современному человеку свойственно работать на своё собственное будущее. Он заботится о своём престиже, конкурентоспособности и востребованности своих знаний и умений. Стремление человека проявить себя на рабочем месте также является важным аспектом для развития государства и его продуктивного функционирования. Советский же человек всегда видел себя внутри коллектива, работая и участвуя на благо своего государства и всего общества. От успеха одного человека зависела общая результативность работы всей команды.

Подводя итоги, можно сказать, что наставничество является эффективным средством способствующим профессиональному развитию, при помощи которого каждый человек, при желании, может достигнуть намеченных профессиональных успехов и конкретных карьерных целей. Опыт наставничества в Советском Союзе и современной России, хоть и имеет отличия в некоторых принципиальных положениях всё же сопоставим. И тогда, и сейчас, наставничество является одним из важнейших механизмов воспроизводства кадрового потенциала организации и её производственного опыта.

Список использованных источников:

1. Антипин С.Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования: автореф. дисс. канд.пед.наук / С.Г. Антипин. – Нижний Новгород, 2011. – 24 с.
2. Народное хозяйство СССР, 1922 - 1982: Юбил. стат. Ежегодник / ЦСУ СССР. Москва: Финансы и статистика, 1982 - 245 с.
3. Коммунистическая партия Советского Союза в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов ЦК. Москва: Ин-т Маркса-Энгельса-Ленина-Сталина при ЦК КПСС. - 1953. - Ч.1: 1898 - 1925. - 932 с.
4. Масалимова А.Р. Корпоративная подготовка наставников: монография. Казань: Изд-во «Печать-Сервис-XXI век», 2013. 183 с.

Раскин В. Н.

Санкт-Петербургский государственный институт
психологии и социальной работы, г. Санкт-Петербург

ФАКТОР СПРАВЕДЛИВОСТИ ВО ВЗАИМООТНОШЕНИЯХ НАСТАВНИКА И УЧЕНИКА

В деятельности наставника можно выделить три группы компетенций, определяющих его авторитет в глазах учеников. Наставник должен быть как 1) знатоком своего дела, так и 2) опытным коммуникатором, умеющим передать свой опыт в доступной и наглядной форме, учитывающей уровень подготовки ученика и особенности усвоения им новых знаний и навыков. Кроме этого, 3) наставник должен быть морально-нравственным авторитетом. Основанием же нравственного авторитета является, во многом, следование наставником принципам справедливости в отношениях как со своими учениками, так и с другими окружающими людьми.

В наше время во взаимодействии наставника и ученика важную роль играют осознанные отношения равенства-неравенства: признаваемому неравенству в знаниях, в опыте работы противостоит принимаемое по умолчанию психологическое, личностное равенство, нарушение которого вызывает резко негативную реакцию молодых людей.

Поэтому несправедливость со стороны наставника (несправедливость оценок, как по содержанию, так и по форме, в которой эти оценки высказываются) воспринимается очень болезненно и нарушает процесс общения, делает его некомфортным и неконструктивным.

Среди нарушений справедливости можно выделить очевидную несправедливость, которая оценивается таковой практически всеми представителями одной социальной общности. Так, в нашей культуре примерами очевидной несправедливости можно считать: нарушение обещаний и обязательств, уничижительные оценки по отношению к личности и к ценностям подопечных и близких им людей.

Само собой разумеется, такую несправедливость нельзя допускать, а если она допущена, то необходимо устранить её последствия, принеся соответствующие извинения.

Однако, несправедливость не всегда бывает очевидной для всех, могут существовать значительные индивидуальные и групповые расхождения во взглядах на справедливость.

Наставник и его ученики чаще всего являются представителями разных возрастных групп, принадлежащим к поколениям "отцов и детей". За последние 40-50 лет в России происходила резкая смена социально-экономических условий: горбачёвская перестройка (с центрацией на "общечеловеческих ценностях", свободном выражении любого мнения), дикий капитализм 90-х годов (с центрацией на достижении материального успеха любыми средствами), последний период (акцент на традиционных ценностях). Представления о справедливости у разных возрастных групп вырабатывались в разных социальных условиях и поэтому могут не совпадать.

Видный исследователь проблемы справедливости Майкл Сэндел выделяет три основных подхода к справедливости, вступающих в противоречия друг с другом: справедливо то, что 1) увеличивает суммарную материальную выгоду взаимодействующих лиц, 2) не препятствует свободе людей размышлять и принимать решения, 3) соответствует нормам морали и нравственности [3].

Наставник должен учитывать возможное несовпадение и конфликт представлений о справедливости у него и у его ученика. В этом случае для налаживания взаимодействия наставника с учеником нужно прояснить взгляды сторон на справедливость.

В русском языке слово "справедливость" имеет общий корень со словами "правда, праведность" и по своему содержанию и семантическому объёму отличается от английского аналога "justice", содержание которого нагружено понятиями "правосудие, законность". Видна разновекторность понятия "справедливость" в русском и в английском языках, расхождение их смыслов в двух культурах.

"Английская справедливость" ограничивается регламентированными и закреплёнными в правосудии рамками законности, права. "Русская справедливость" включает добавок нравственных требований, если не в реальности, то в идеале: "судите наш народ не по тому, чем он есть, а по тому, чем желал бы стать. А идеалы его сильны и святы" [1].

В качестве дополняющего справедливость нравственного требования русский философ В.С. Соловьёв предложил милосердие. По его мнению справедливость и милосердие являются разными сторонами единого нравственного опыта личности: справедливость – «Не делай другому ничего такого, чего себе не хочешь от других», а милосердие – «Делай другому все то, чего сам хотел бы от других» [2].

Справедливость и милосердие являются основами по-настоящему нравственных отношений: справедливость – воздаяние по заслугам, эквивалентный обмен, "ты мне – я тебе", а милосердие – понимание, поддержка, помощь, прощение, "давай другому, не рассчитывая, что получишь от него взамен".

Милосердие, в переводе на практический, технологический язык, проявляется в следующих формах: 1) отказ от применения силы, психологического насилия (в частности, отказ от интерпретации поведения ученика), отказ от нарушения личностных границ, навешивания на ученика ярлыков; 2) бескорыстность в отношениях с учениками, безвозмездная отдача своих сил и необходимого времени; 3) прощение проступков, избегание желаний отомстить за непослушание, просроченное время, за обиду [4].

Для налаживания конструктивных, эффективных отношений между наставником и учеником справедливость является необходимым требованием, а милосердие дополнительным. Каждый из участников взаимодействия вправе требовать от другого только справедливости, не ожидая от него милосердия, но только надеясь на это. Баланс справедливости и милосердия

определяет индивидуальный стиль отношений наставника с его учениками.

Проведение предлагаемой ниже ролевой игры будет полезно как для понимания представлений наставника и его учеников о справедливости и милосердии, так и для обсуждения особенностей и возможных ограничений, плюсов и минусов каждого из представлений, что, в конечном итоге, обеспечит их лучшее понимание друг друга.

Ролевая игра "Наводнение"

В Приморском крае наводнение из-за вышедших из берегов рек после проливных дождей и пришедший со стороны Океана ураган унесли жизни 122 человек, причинив ущерб на 800 миллиардов рублей. После этого стихийного бедствия стремительно выросли цены на товары, продукты и услуги. Так, например:

- поваленные деревья повысили спрос на цепные бензопилы и ремонт крыш. Цена на эти услуги возросла в среднем в 7-8 раз;
- посреднические фирмы и строительные подрядчики предлагали домовладельцам убрать упавшие на крыши деревья по цене до полутора миллиона рублей за крышу;
- ремонт электропроводки – 800 рублей за метр (было 60 рублей);
- побелка потолков – 1.200 рублей за квадратный метр (было 120 рублей);
- с 77-летней женщины, спасшейся от урагана вместе со своим престарелым мужем и дочерью-инвалидом, за ночь, проведенную в номере мотеля, потребовали 45.000 рублей, тогда как обычно такой номер стоил не более 2.000 рублей в сутки с человека;
- буханка хлеба стала стоить, в среднем, 350 рублей;
- пирожки с повидлом 280 рублей.

Жители края негодуют против представителей бизнеса (продавцов товаров и услуг), воспользовавшихся общим несчастьем для незаконного обогащения за счёт граждан, пострадавших от наводнения, и требуют от властей принятия срочных мер по обузданию ценового беспредела.

Дебаты о раздувании цен поставили трудные вопросы морали, права и справедливости.

Информация для жителей Края, пострадавших от наводнения

Завышение цен и разного рода спекуляции на человеческом несчастье вызвали гнев и возмущение жителей Края. Областной прокурор заявил: “Люди, пытающиеся нажиться на трудностях и невзгодах других, поступают непорядочно. Поражает уровень их жадности, стремление извлечь пользу из страданий других”.

Областная прокуратура провела проверку и оперативно передала в суд обвинение против нескольких предпринимателей о незаконном завышении цен на продукты и услуги. В результате двухзвёздочной гостинице «Добро пожаловать», к примеру, пришлось выплатить 4,5 миллиона рублей в виде

штрафов за завышение цен и возмещения за переплату гражданам, лишившимся своего жилья и вынужденным остановиться в этой гостинице.

Под давлением общественности губернатор края планирует поставить перед Государственной Думой вопрос о принятии закона против раздувания цен.

Информация для представителей бизнеса (продавцов товаров и услуг)

Экономисты «Института проблем современного рынка» утверждают, что в обществе, построенном на рыночных отношениях, стоимость определяется предложением и спросом и ничего подобного средневековому понятию «справедливая цена», которую определяет традиция или ценность, присущая продаваемому продукту, не существует. Термин «справедливая цена» слишком субъективен, расплывчат и неопределён.

Рынки способствуют увеличению благосостояния общества в целом, побуждая к напряженному труду, а повышение цен повышает стимулы у производителей и поставщиков из отдаленных мест обеспечивать местных жителей продуктами, потребность в которых после урагана особенно велика.

Гнев общественности – не оправдание для вмешательства в функционирование свободного рынка.

Процедура переговоров между представителями двух сторон

Размеры подгрупп могут быть минимальными (по одному человеку с каждой стороны), но лучше, чтобы с каждой стороны было по несколько человек для активной внутригрупповой дискуссии. Две подгруппы: 1) продавцы товаров и услуг и 2) жители, пострадавшие от наводнения, согласовывают и конкретизируют свои позиции внутри своих групп.

После уточнения позиций внутри групп, команды встречаются для переговоров по выработке согласованного решения.

Анализ результатов проведённой игры состоит в обсуждении высказанных в её ходе представлений о справедливости (с точки зрения традиционных ценностей, милосердия, уважения свободы предпринимательства, максимизации суммарного благосостояния), конфликте этих представлений и способов согласования возникших противоречий.

Список использованных источников:

1. Достоевский Ф.М. Дневник писателя. 1876. О любви к народу. // Ф.М. Достоевский. Собр. соч. в 15 томах. СПб : Наука, 1994. Т. 13. С. 48–51.
2. Соловьев В.С. Оправдание добра. Нравственная философия. // В.С. Соловьев. Соч. в 2т. М. : Мысль, 2014. Т. 2. С. 152–169.
3. Сэндел М. Справедливость. Как поступать правильно? – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2013. – 352 с.

Редюк А.Л.

Санкт-Петербургский государственный университет
Промышленных технологий и дизайна

ОСОБЕННОСТИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Ежегодное объявление приоритетов для следующего календарного года, подписание специального указа Президентом страны происходит обычно еще в летний период. Предстоящий 2023 год объявлен Годом педагога и наставника.

В связи с будущими событиями уже началось проведение мероприятий, посвященных возрождению традиций наставничества. Так, в Тюмени представители 15 регионов страны стали участниками Первого открытого конгресса наставников России.

ВУЗы и другие учебные заведения, особенно профильных направлений, также уже приступили к реализации отдельных мероприятий. Например, кафедра социальной работы и права СПбГУПТД проводит научно-практическую Конференцию международного уровня, посвященную технологиям наставничества и их применению в работе с молодежью. В социальной отрасли особый интерес вызывает наставничество с позиции сопровождения лиц, которые принадлежат к категории получателей социальных услуг. Наставничество можно рассматривать как волонтерский вид деятельности социально активных людей, и, в первую очередь – молодежи, готовых понять других людей и помочь им. Этим вопросам, безусловно, также будет уделяться большое внимание в приближающемся году.

При рассмотрении наставничества как вида волонтерской (добровольческой) деятельности необходимо подчеркнуть его двустороннее влияние: с одной стороны – на получателей наставнической поддержки, начинающих волонтеров; с другой стороны – на самих наставников, востребованность их накопленного опыта и предоставленную возможность делиться им. Таким образом, и волонтеры как лица, способные оказать помощь в решении жизненных проблем людей, самостоятельно не справляющимися с ними, так и их наставники как лица, обладающие значительным опытом, ведут активную социально полезную жизнь, укрепляют социальные связи.

Волонтерская деятельность сегодня представляет собой широкий круг деятельности, включающий традиционные формы взаимопомощи и самопомощи, официальное предоставление услуг и другие формы гражданского участия, которая осуществляется добровольно на благо широкой общественности без расчета на денежное вознаграждение.

Волонтер - это человек, который своим участием на добровольной, безвозмездной основе оказывает посильную помощь окружающим, в том числе по проблеме превенции негативных явлений.

Вероятно, следует сказать, что не бывает «бывших» добровольцев (волонтеров), если уж и классифицировать их по каким-то группам, то весьма

условно можно выделить: начинающих свой путь, полностью вовлеченных в деятельность и опытных наставников. Кстати, не всегда возможна полная идентификация с возрастом, так как наставником может быть и совершенно молодой человек, сравнительно давно занимающийся волонтерской деятельностью.

При этом, принципами волонтерской деятельности, разработанными на основе накопленного российскими добровольцами опыта, являются:

- добровольность (никто не может быть принужден действовать в качестве волонтера);
- безвозмездность (труд волонтера не оплачивается);
- добросовестность (волонтер, взявший на себя обязательство выполнить ту или иную работу, должен довести ее до конца);
- законность (деятельность волонтера не должна противоречить законодательству Российской Федерации).

Права волонтера, которые также вырабатывались на основе многолетнего опыта, определяют следующие возможности:

- получить от организаторов во временное пользование всё, что необходимо для выполнения задач (форму, инструменты, оборудование, пропуск);
- получить всю нужную информацию о событии;
- отказываться от задач, которые выходят за рамки вашей функции;
- ожидать уважительного отношения к себе;
- отказаться от участия в мероприятии (заблаговременно предупредив организаторов).

В этом случае, особый интерес представляет последний пункт, который складывался путем проб и ошибок предыдущих поколений добровольцев, и сохранил за волонтерами право выбора своего участия в деятельности.

Права и обязанности волонтера в полном объеме закреплены в Федеральном законе от 11.08.1995 N 135-ФЗ (ред. от 14.07.2022) «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)» [1]. Следует подчеркнуть, что на законодательном уровне идет постоянное совершенствование основных документов волонтерской деятельности. Так, буквально на днях, 07.10.2022, был подписан Федеральный закон от № 394-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)», в который включен ряд изменений и дополнений [2].

Однако, опираясь на основной закон, организации, осуществляющие волонтерскую деятельность, формируют собственные Кодексы волонтера, составленные в большинстве случаев с учетом опыта того или иного волонтерского объединения и мнением наставников.

Перед тем как стать участником волонтерской деятельности каждому человеку важно внимательно изучить Кодекс волонтера.

Волонтер является лицом события, поэтому ему необходимо соблюдать Кодекс. При любой внештатной ситуации, произошедшей при выполнении

волонтерской деятельности, которая не отражена в Кодексе, необходимо незамедлительно сообщить организаторам волонтерской деятельности. Примером может являться Кодекс событийного волонтера, который был разработан для участников событийного направления Программы мобильности. В нем определены основные этические нормы и правила поведения событийных волонтеров.

В настоящее время, опять же на основе предыдущего опыта, разработаны обязанности волонтера, которые он должен неукоснительно соблюдать. К ним относятся:

- выполнение поставленных задач добросовестно и качественно;
- обязательное прохождение всех этапов обучения;
- аккуратное отношение к имуществу, выданному организаторами (его нельзя терять, портить, передавать другим);
- соблюдение графика, недопущение пропуска смены или опоздания;
- недопущение разглашения конфиденциальной информации;
- обязательное соблюдение Этического кодекса волонтера;
- соблюдение техники безопасности;
- наконец, необходимо предупреждать организатора, если волонтер не может выйти на смену.

Этический кодекс волонтера был разработан как документ, определяющий правила поведения волонтеров между собой, с организаторами и гостями мероприятия. Он является основой для обучения волонтеров и определяет не только общие и частные, применяемые в конкретных ситуациях правила поведения, но и вопросы здоровья и безопасности самих волонтеров.

Работа Волонтером способствует развитию духовности человека, дает возможность получать навыки управления собой, группой, общественными процессами, формирует принципиальность и великодушие. Для этого нужно не только понимать задачу, которую предстоит выполнить, но и сопоставлять свои интересы с потребностями окружающих.

Примером активной деятельности волонтеров может служить работа Волонтеров Победы. В каждом районе города Волонтеры Победы разрабатывают свои мероприятия, в которых отражаются события ВОВ, произошедшие на их территории, и подходят к проведению мероприятий на современном уровне, и именно в таких событиях незаменима роль наставников.

Волонтеру важно самосовершенствоваться, развивать в себе чувства сопереживания, ответственности, коммуникабельности как качества личности. Очень востребованы в настоящее время не только прежний опыт наставников, но и новые идеи о том, как сделать работу волонтеров более эффективной, как приносить людям максимальную пользу.

Работа волонтеров является командной, объединяющей разных людей на основе совместной деятельности, поэтому необходимо формировать умение дорожить командным духом. Общее дело - добровольческая помощь

нуждающимся в ней людям, подтверждает мнение о том, как важна роль волонтера.

Через реализацию возможности проявить себя, заявить о жизненной позиции, найти свое место в системе общественных связей решаются проблемы самореализации и, даже, самовыражения человека.

Добровольческая деятельность дает человеку возможность проявить себя в различных моделях взаимодействия, приобрести навыки, необходимые в дальнейшей жизни, для ответственного лидерства и исполнительской деятельности. Потребность в приобретении опыта ответственного взаимодействия является осознанной социальной потребностью как для начинающих волонтеров, так и для их наставников.

Список использованных источников:

1 Федеральный закон "О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)" от 11.08.1995 N 135-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс] / Консультант Плюс. - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_7495/ (дата обращения: 31.10.2022).

2 Федеральный закон от 07.10.2022 N 394-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)" [Электронный ресурс] / Консультант Плюс. - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_428325/ (дата обращения: 31.10.2022).

Резванова А.Ю.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

**ПРОГРАММЫ КОРПОРАТИВНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В
РОССИЙСКИХ КОМПАНИЯХ РАЗЛИЧНЫХ СФЕР ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Корпоративное наставничество – система профессиональной подготовки персонала, которая обусловлена передачей знаний и опыта от эксперта (наставника) к новичку. Наставником может быть как непосредственный руководитель, так и просто более опытный коллега, который имеет необходимые знания и навыки, большой стаж работы в компании или в конкретной области и готов делиться своей экспертизой [1].

Наставник, как правило, знакомит нового сотрудника со спецификой организации рабочего процесса, корпоративной культурой и должностными обязанностями. Также эксперт оценивает уровень профессиональных знаний и подготовки, лично обучает новым навыкам и помогает работать над ошибками.

Корпоративное наставничество способствует повышению производительности труда, профессионализма сотрудников, экономической эффективности системы подготовки персонала, а также лояльности сотрудников компании к её системе ценностей. Однако, эксперты отмечают, что при использовании системы корпоративного наставничества самые эффективные сотрудники могут переключиться на обучение новичков и перестать показывать результаты в своих основных задачах.

Наставничество, как и любой процесс, должно иметь конкретные, достижимые и измеримые цели и задачи, в противном случае оно будет нести деструктивную функцию и способствовать быстрому развитию синдрома эмоционального «выгорания» у всех участников.

К основным задачам наставничества можно отнести следующие: содействие в повышении сплочённости трудового коллектива и развитие корпоративного духа; удержание ценных квалифицированных сотрудников и сокращение текучести кадров; увеличение производительности труда сотрудников; сокращение адаптационного периода новых сотрудников; повышение качества системы управления персоналом и сокращение экономических потерь.

В настоящее время роль программ корпоративного наставничества растёт. Наставничество становится частью корпоративной культуры, способствует развитию всех его участников.

В большинстве российских компаниях применяются традиционное и групповое наставничество. Традиционная модель – формат наставничества «тет-а-тет». Данная модель подразумевает, что за наставником на определенный срок закрепляется подопечный для обучения определенному набору навыков. В свою очередь групповое наставничество применяется в случае, когда нужно обучить одинаковым навыкам определенную группу людей, недавно принятых на работу. Групповое наставничество осуществляется в формате инструктажа, регулярных семинаров, тренингов, совещаний-пятиминуток до тех пор, пока наставник не удостоверится, что все его подопечные освоили нужный набор навыков [2].

Рассмотрим примеры внедрения программ наставничества в российских компаниях различных сфер деятельности.

Ярким примером, активно применяющим программы наставничества, является ПАО «Мегафон» – лидер на рынке телекоммуникационных услуг. В данной компании активно развивается онлайн-наставничество. Данная программа подразумевает обучение сотрудников и повышение их квалификации в дистанционном формате [3]. Несколько лет назад в компании была разработана уникальная программа обучения сотрудников, модули которой направлены как на личностное развитие, так и на развитие необходимых профессиональных навыков. МегаАкадемия – это разработка и проведение собственных программ, организация обучения у внешних провайдеров, развитие систем экспертного обучения и наставничества, управление онлайн-системами развития и обучения [4]. Также в ПАО «Мегафон» в 2021 году был внедрен новый системный подход к обучению пришедших руководителей региональной сети, в котором значительная роль отведена развитию профессиональных и управленческих навыков, а также работе с наставниками, были запущены Школа нового руководителя «МегаСтарт» и Академия «Время лидеров» [5].

В области нефтегазохимии можно выделить компанию «СИБУР», которая внедрила понятие «Лидеры учат лидеров». Это практика развития руководителей компании, в которую входят два вектора развития: управление эффективностью и развитие людей. Эта практика оформлена в коэффициенты показателей эффективности, по которым оценивается результативность работы руководителей. Область «развитие людей» охватывает наставническую работу с сотрудниками, включая развитие нижестоящих руководителей, и опирается на корпоративный стандарт [6].

В химико-промышленной сфере рассмотрим внедрение программ наставничества в компании «Henkel», которая даёт возможность выпускникам, начинающим свою карьеру перенять опыт и обучиться должности у наставника. Как правило, им становится непосредственный руководитель или старший коллега. Кроме работы с наставником молодые сотрудники обучаются по специальной программе в соответствии с личным планом развития. В свою очередь для сотрудников, которые уже добились высоких результатов, в компании, действует программа менторства. Менторы делятся своим опытом и помогают найти ответы на сложные профессиональные и личные вопросы, что помогает индивидуальному развитию сотрудника. Для команды старших менеджеров и руководителей высшего уровня разработана индивидуальная программа коучинга, когда коуч, в большинстве случаев это профессиональный внешний консультант, дает актуальные знания в области управления командой, развития лидерства, понимания стратегии [7].

Наиболее известной компанией в области организации пассажирских и грузовых перевозок является ОАО «РЖД». В компании реализуется комплексная система наставничества «Семь шагов к успеху» - рис. 1.



Рисунок 1 – Комплексная система наставничества Центральной дирекции управления движением «7 шагов к успеху» [8]

Внедрение данной программы в работу ОАО «РЖД» привело к сохранению долгосрочных трудовых отношений; снижению влияния человеческого фактора на безопасность движения поездов; росту уровня удовлетворенности и вовлеченности персонала. Срок стажировки работника сократился на 2 смены, а экономический эффект составил более 92 млн. руб. [8].

Проведенное исследование позволило определить, что корпоративное наставничество применяется в различных крупных российских компаниях и является неотъемлемой частью корпоративной культуры. Стоит отметить, что руководство компаний должно: осознанно подходить к системе корпоративного наставничества; четко устанавливать конкретные задачи помимо общего знакомства с рабочим процессом; определять необходимый эффект от внедрения системы наставничества. Безусловно, для более мелких компаний, также целесообразно продумать и создать программу наставничества и механизм реализации таким образом, чтобы она отвечала цели и актуальным задачам компании в краткосрочной и долгосрочной перспективе.

Список использованных источников:

1. Что такое наставничество. Объясняем простыми словами // secretmag. [сайт]. — URL: <https://secretmag.ru/enciklopediya/chto-takoe-nastavnichestvo-obyasnyаем-prostymi-slovami.htm>

2. Наставничество: пережиток прошлого или перспектива на будущее? // 4brain. [сайт]. — URL: <https://4brain.ru/blog/nastavnichestvo-perezhitok-proshlogo-ili-perspektiva-na-budushee/>
3. МегаАкадемия // Мегафон. [сайт]. — URL: <https://spb.megafon.ru/corporate/services/megaakademiya>
4. Долбина, В. С. Оценка существующих корпоративных программ дополнительного образования и переподготовки сотрудников на примере ПАО «Мегафон» / В. С. Долбина // Финансовая грамотность в условиях цифровой экономики : материалы межрегиональной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 23–24 апреля 2020 года. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2020. – С. 68-71. – EDN VZTTRP.
5. Отчет об устойчивом развитии. Управление персоналом. Официальный сайт ПАО «МегаФон». [сайт]. — URL: <http://ar2021.megafon.ru/upravlenie-personalom/>
6. Наталья Ямщикова: СИБУР, корпоративная культура, тренды в L&D // HRbazaar. [сайт]. — URL: <https://hrbazaar.ru/articles/natalya-yamshhikova-sibur-korporativnaya-kultura-trendy-v-ld/>
7. Наставничество как корпоративная традиция // HR-tv.ru. [сайт]. — URL: <https://hr-tv.ru/articles/nastavnichestvo-kak-korporativnaja-traditsija.html>
8. Комплексная система наставничества Центральной дирекции управления движением 7 шагов к успеху. [сайт]. — URL: <https://bc-nark.ru/projects/all/best/our/1040/>

Резник Н. В.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

НАСТАВНИЧЕСТВО В МЕДИЦИНЕ

На сегодняшний день наставничество – достаточно распространенный и активно развивающийся вид обучения и повышения квалификации. Оно используется в различных организациях, в том числе, – в школах, университетах, компаниях. В обширном понимании наставничество – это способ передачи знаний, умений, навыков от более опытного человека к менее опытному.

Институт наставничества зародился ещё в традиционном обществе, где он существовал в таких проявлениях как подготовка к обрядам. В истории существования человеческих общностей от архаических времен до современности имеют место такие формы наставничества как менторство, система взаимного обучения, добровольчество, волонтерство, тьюторство, коучинг и пр. [1]

На английском языке слово «наставник» звучит как «mentor». Есть теория, что оно произошло от имени одного из греческих героев – Ментора. По легенде, он был хорошим другом Одиссея, и когда герой троянской битвы отправил своего сына Телемаха в путешествие в Трою, Ментору было поручено воспитывать и приглядывать за ним. С тех самых времён на протяжении многих веков наставничество по большей части применялось по отношению к подросткам и молодым людям. Ещё одним ярким примером наставничества в истории является наставничество Аристотеля над молодым полководцем – Александром Македонским. [2]

Наставничество является способом научить человека чему-то новому в условиях общественной, групповой жизни посредством передачи «из уст в уста». Во времена, когда оно только появилось, групповая жизнь была единственным способом выжить. Целью наставничества было именно научить выживать, то есть научить различать съедобные плоды от ядовитых и не съедобных, научить различать зверей по их следам, а значит – прятаться от опасности и охотиться. И, казалось бы, проще обучать сразу группу, а не каждого в отдельности, но к такому виду обучения первобытные люди пришли из-за различия в индивидуальных способностях (сообразительности, обучаемости) обучаемых. В период инициации подростку объяснялись сакральные смыслы рисунков, скрытые смыслы предметов, происходило обучение народной мудрости. [1]

В нашей стране во времена СССР внедрение наставничества в промышленности и учебных заведениях сделало возможным модернизировать и ускорить процесс формирования компетентных высококвалифицированных специалистов и рабочих, значительно уменьшить время их адаптации на рабочем месте, и помимо этого – замотивировать трудящихся к качественному исполнению должностных обязанностей. Именно поэтому сейчас пытаются возродить эту практику во всех видах деятельности, в том числе, – в медицине. [3]

На данный момент наставничество – целенаправленный, длительный, поэтапный, непрерывный процесс становления и совершенствования

профессионализма начинающих медицинских работников и не только. Отличие наставничества от обучения заключается в передаче тонкостей ремесла человеку, который уже освоил базу. Поэтому наставничество применяется чаще с подростками и людьми – старше. Такой метод обучения используется в абсолютно разных сферах: медицине, промышленности, ремесле, научной деятельности, образовании. Во всех этих направлениях оно принимает разные формы и проявляется по-разному.

Медицинская среда – одна из тех, где наставничество гармонично вписывается в культуру профессии. Медицинские знания и умения всегда передавались «из уст в уста», и эта традиция сохраняется до сих пор. В медицинских организациях специалисты, пришедшие на работу сразу после обучения в медицинском колледже и не имеющие опыта работы в этой сфере, являются нуждающимися в наставничестве. Наставник проверяет план действий студента, проводит занятия, но работает молодой специалист самостоятельно. Преподаватели и молодые специалисты проходят анкетирование каждую неделю с целью получения обратной связи и понимания эффективности программы. [4]

Процесс становления молодого медицинского работника – долгий и трудоемкий. Человек, являющийся наставником, в первую очередь должен быть терпеливым и целеустремленным. Цель, поставленная перед наставником, – воспитать компетентного врача. Профессиональная адаптация медицинского работника является сложным, динамичным процессом полного овладения профессией на базе объединения ранее приобретенных и непрерывно пополняемых знаний, умений и навыков. Послужить поддержкой в профессиональной адаптации на рабочем месте, наладить коммуникативные контакты с коллегами, руководством организации молодому медицинскому работнику может помочь прикрепленный к нему наставник. [4]

К сожалению, в данный момент наставничество в медицинской сфере, имеет некоторые препятствия для реализации. Первое – это факт того, что в современных реалиях врачи не заинтересованы в подготовке новых специалистов, так как видят в них конкуренцию. Это, возможно, логично в условиях капитализма, но вредит качественной подготовке медицинского персонала, обслуживающего население. Кроме того (и это – второй пункт) нет определённых критериев наставника и нет программ подготовки наставников, а также системы оценки качества их деятельности на федеральном уровне. На государственном уровне нет никакой юридической базы для института наставничества. Необходимы общие методические указания по построению и функционированию системы наставничества.

Однако, несмотря на все это, в данный момент наставничество активно возрождается и осуществляются различные проекты по адаптации студентов-медиков шестого курса и ординаторов второго года обучения для последующего трудоустройства. Данные проекты помогают студентам в получении опыта практического приложения знаний, например, – в оформлении медицинской документации. Практическая часть таких проектов

заключается в работе в медицинских учреждениях, где осуществляется система наставничества. [7]

Также в последнее время началась активность в создании федеральной нормативной правовой базы по регулированию наставнической деятельности в сфере медицины, но в то же время в числе уже принятых нормативных актов спектр действия наставничества заканчивается на молодых специалистах, что, конечно, является недостаточным. По этой причине предлагается увеличить перечень категорий медицинских работников, над которыми имеет смысл осуществлять наставничество. Кроме того, предстоит для каждой новой категории определить подходящих наставников, прописать наиболее эффективные периоды, инструменты и методы наставничества, контрольные процедуры. [6]

В заключение хотелось бы отметить, что наставничеством должен заниматься человек – высококвалифицированный или имеющий профессиональную подготовку высокого уровня. Данный сотрудник должен обладать богатым жизненным опытом и что не мало важно – иметь преподавательский талант и желание заниматься адаптацией молодых специалистов. Наставничество бывает успешным в том случае, если наставляющий занимается этим делом по собственному желанию, владеет педагогическим мастерством и хорошо осознаёт свою ответственность за обучение молодёжи, вступающей в большую жизнь. [5]

Список использованных источников:

1. Долгушева А.Н., Кадневский В.М., Сергиенко Е.И. Наставничество как педагогический феномен: история и современность// Вестник Омского университета. Педагогика и методика преподавания. 2013. Вып. 4. С. 264-268.
2. Наставничество: история возникновения. URL.: <https://coachrus.org/nastavnichestvo-istoriya-voznikoveniya/> (дата обращения: 06.10.2022).
3. Панюшкина Е.В. Развитие наставничества в советском государстве// Официальный интернет-ресурс НИИ организации здравоохранения и медицинского менеджмента. URL.: <https://elibrary.ru/item.asp?id=49181903> (дата обращения: 09.10.2022).
4. Мосесова Н.Т., Дятлова Е.В. Наставничество на рабочем месте // Материалы VII международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум». URL: <https://scienceforum.ru/2015/article/2015008363> (дата обращения: 09.10.2022).
5. Скуров Б. Наставничество в России в дефиците. URL: <https://ardexpert.ru/article/15398> (дата обращения: 09.10.2022)
6. Ненахова Ю.С. Становление нормативно-правовой базы наставничества в здравоохранении// ГБУ «Научно-исследовательский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента

Департамента здравоохранения г. Москвы». URL: <https://ps.newdiamed.ru/issue/id211080/id211081> (дата обращения: 09.10.2022)

7. Бахтияров К. Наставничество в медицинской среде. URL: <https://youtu.be/AEoRB4fDq14> (дата обращения: 09.10.2022)

Романова Д.М.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА КОМПАНИИ

Обучение работников осуществляется в соответствии с Трудовым Кодексом РФ [1], требованиями органов государственного надзора и контроля, действующими локальными, другими нормативными актами РФ и стратегией компании. Необходимо отметить, что в российской HR-теории и практике сегодня часто используемыми терминами являются "обучение" и "развитие персонала". Обучение же необходимо рассматривать как одну из функций профессионального развития [2].

Обучение направлено на предоставление персоналу предприятия возможности получения знаний и навыков (специальных, углубленных и пр.), необходимых для повышения качества производимой продукции, работ и оказываемых услуг, освоения новых видов деятельности, а также создания на предприятии надежного кадрового резерва.

По формам планирования обучение подразделяется на:

- плановое обучение: осуществляется в соответствии с планом обучения;
- внеплановое обучение: производится по производственной

необходимости, по заявкам руководителей подразделений.

По степени значимости обучение делится на:

- обязательное обучение;
- дополнительное обучение.

Обязательное обучение определяется государственными и отраслевыми требованиями к профессии и виду выполняемых работ (аттестации, переаттестации).

Обязательное обучение проводится по направлениям:

- профессиональная подготовка;
- переподготовка рабочих/обучение профессиям;
- повышение квалификации.

Дополнительное обучение не определено государственными и отраслевыми требованиями к профессии и виду выполняемых работ.

Одним из возможных вариантов планового дополнительного обучения сотрудников, которое помогает в развитии компетенций специалистов, является наставничество, которое необходимо рассматривать как неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом и психологическая поддержка, получаемая обучаемым в работе, карьере и профессиональном развитии [3].

Функции наставника могут выполнять:

- непосредственный руководитель нового работника;
- работник службы управления персоналом;
- коллега работника.

Процесс наставничества в Трудовом кодексе не закреплен, однако существуют документы, регламентирующие наставничество в ряде федеральных органов и отдельных отраслях. Среди нормативных актов, которые регулируют институт наставничества можно выделить следующие:

- Положение о порядке осуществления профразвития гражданских служащих РФ (пункты 5 и 14), которое утверждено Указом Президента РФ №68 от 21.02.2019 [4];

- Постановление Правительства РФ №1296 от 07.10.2019 «Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе РФ» [5];

- Приказы МЧС России, Следственного комитета Российской Федерации и другими.

Потребность в обучении определяет непосредственный руководитель структурного подразделения (цеха, отдела), совместно с ведущим специалистом по развитию и обучению персонала.

На основании утвержденных годовых заявок от структурных подразделений, ведущий специалист по развитию и обучению персонала составляет план обучения персонала и затраты на обучение сотрудников компании, данный план согласовывается с начальником Управления по персоналу, организации и оплате труда, руководителями структурных подразделений, утверждается директором компании.

Контроль исполнения плана обучения и исполнение бюджета на обучение обеспечивает начальник Управления по персоналу, организации и оплате труда.

Общая схема работы менеджера по обучению персонала (или специалиста по оценке и аттестации персонала) представлена на рисунке 1.

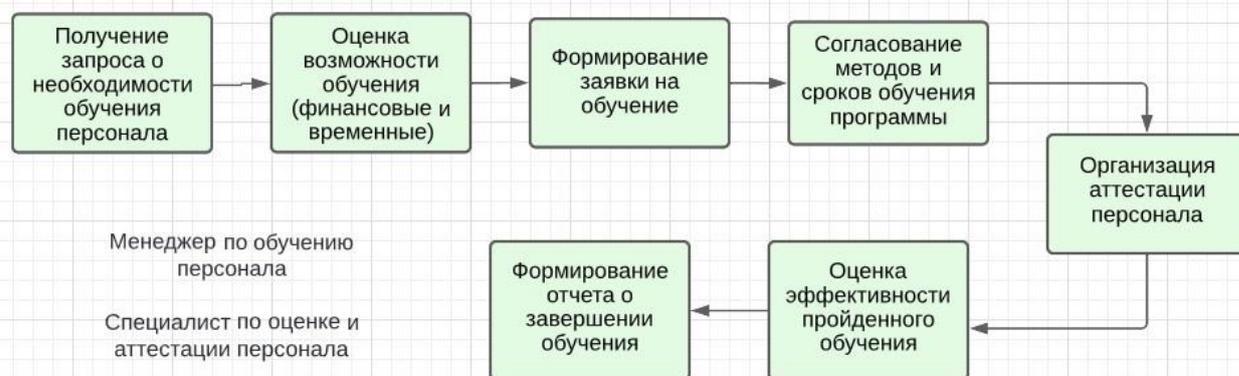


Рисунок 1 – Схема процесса организации работы по обучению и повышению квалификации сотрудников

Организация обучения включает в себя следующие этапы:

1. Определение плановой/внеплановой потребности в обучении.

Ведущий специалист по подготовке персонала, при работе с заявкой на внеплановое обучение выполняет следующие действия:

- анализирует возможность проведения обучения в пределах утвержденного бюджета на обучение;

- в случае отсутствия в бюджете денежных средств, готовит служебную записку на имя директора компании о необходимости увеличения бюджетных средств на обучение;

- в случае отсутствия возможности увеличения бюджетных средств принимается решение о переносе обучения на следующий учетный год, либо предоставляются предложения об изменении плана обучения в пределах бюджетных средств.

2. Оформление договорных отношений с организациями, предоставляющими услуги по обучению (осуществляет ведущий специалист по развитию и обучению персонала).

3. Организация обучающих мероприятий.

В ходе организации обучающего мероприятия, ведущий специалист по обучению персонала выполняет следующие действия:

- определяет обучающие мероприятия, запланированные на предстоящий период;

- постоянно информирует работников о запланированных мероприятиях;

- формирует приказ о направлении работника на обучение;

- инструктирует работника, направляемого на обучение, по следующим вопросам: о месте и времени проведения обучения, как доехать до места обучения, что следует взять с собой, содержание учебного мероприятия,

требования по отчетным документам, правила поведения на занятиях, требования к внешнему виду и т.д.

4. Прохождение обучения.

5. Учет данных по обучению.

Результаты обучения фиксируются в электронной базе данных и подлежат своевременной актуализации.

6. Подготовка годового отчета по обучению.

По окончании года, ведущий специалист по подготовке персонала, составляет отчет о проведенном обучении и сумме затрат.

Результативность обучения оценивается по итогам периодической аттестации работников и анкет оценки удовлетворенности процессом обучения.

Список использованных источников:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 14.07.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 25.07.2022) [Электронный ресурс]. URL:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 05.10.2022).

2. Соловьёв, Дмитрий Петрович. Обучение и развитие персонала: учеб. пособие / Д.П. Соловьёв, Л.А. Илюхина. - Самара : Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2019. - 204 с.

3. Методическое пособие по вопросам наставничества // ГАУ ВО «Мой бизнес» [Электронный ресурс]. — URL: https://mspvolga.ru/netcat_files/multifile/541/4/Пособие_по_вопросам_наставничества.pdf (Дата обращения: 05.10.2022).

4. Положение «О порядке осуществления профразвития гражданских служащих РФ», утверждено Указом Президента РФ №68 от 21.02.2019;

5. Постановление Правительства РФ №1296 от 07.10.2019 «Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе РФ».

Ротарь В. Г.

Ленинградский государственный университет
имени А.С. Пушкина

НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Аннотация: статья посвящена вопросу, связанному с таким социальным явлением, как наставничество, которое является неотъемлемой частью в профессиональном становлении молодого специалиста. В статье обосновываются теоретические аспекты влияния наставника на молодого специалиста, от чего непосредственно зависит процесс профессиональной адаптации и дальнейшее развитие последнего.

Ключевые слова: наставничество, молодой специалист, адаптация

Annotation: the article is devoted to the issue related to such a social phenomenon as mentoring, which is an integral part in the professional development of a young specialist. The article substantiates the theoretical aspects of the mentor's influence on a young specialist, on which the process of professional adaptation and the further development of the latter directly depends.

Keywords: mentoring, young specialist, adaptation

Актуальность данного вопроса состоит в том, что проблема наставничества, именно в становлении молодого специалиста, как профессионала, остро стоит в нашей стране. Термин «наставничество» появилось достаточно давно и до сих пор используется в системе образования, но несмотря на это, данное явление на сегодняшний день не имеет должного уровня и стремительного вектора развития. Именно поэтому наставничество стоит развивать не только на уровне системы образования, но и в профессиональной деятельности молодых специалистов.

В. В. Путин на форуме «Наставник», который состоялся 14 февраля в Москве, про наставничество сказал следующее: «Движение наставников родилось не вчера, оно давно родилось, и его умные люди поддержали и сформулировали когда-то. Часто говорят: новое – это хорошо забытое старое. ...Потому что поддержать молодых людей, а речь прежде всего идёт о молодых специалистах, помочь им сформировать правильное отношение к делу, к профессии, к стране, в конце концов, – в этом основа успеха» [7].

Для того чтобы обеспечить успешное трудоустройство студентов, получивших высшее образование необходимы грамотные действия по удержанию их на вакантных местах, что будет способствовать как развитию кадрового состава той или иной организации, так и развитию специалиста в выбранной профессии. Среди тех, кто увольняется из рядов определенных организаций или учреждений, наиболее высокий процент новичков. При этом можно определить основную причину увольнения - отсутствие адаптации к условиям профессиональной среды, что как правило обуславливается несовпадением ожиданий и сложностью принятия и понимания тех или иных профессиональных ценностей.

Адаптация нового сотрудника в организации является проблемой, которая требует значительных усилий от руководства и одновременно предполагает таких же усилий со стороны молодого специалиста. Таким

образом, для успешной адаптации потребуется помощь более опытного человека, способного изменить или усовершенствовать профессиональные качества молодого специалиста.

Наставник в своей деятельности выполняет те функции, благодаря которым происходит переворот в мотивах и установках его подопечного, что впоследствии завершается адаптацией. Но прежде, чем начинать проводить адаптацию, необходимо изучить результаты собеседования для определения уровня профессионального развития молодого специалиста. В результате сформируется четкая картина относительно того, какими качествами и возможностями уже обладает адаптант и каких навыков ему не хватает для успешного выполнения своих обязанностей.

Наставником может быть любой профессионал, имеющий достаточный опыт. Но в любом случае взять на себя данную возможность должен исключительно заинтересованный специалист. В связи с этим можно сделать вывод, что в идеальном случае в организации должно быть подразделение, основной функцией которого будет управление адаптацией, и непосредственно лица, которые будут ответственными по разработке критериев отбора, оценке компетенций и обучению наставников. Обычно этой деятельностью в большинстве случаев занимается кадровая служба, выполняющая такие функции, как: участие в определении количества специалистов, в их отборе, организация обучения и оценку результатов деятельности наставников.

Е.А. Климов, известный российский ученый, изучал адаптацию и выделял уровни приспособления нового работника к организации. Самым низким уровнем адаптации он считал тот, на котором характерно оказание сильного влияния профессиональной средой на новичка, а самым высоким является уровень, на котором новый работник способен занять устойчивую позицию в организации, достичь признания коллег и самостоятельно преобразовывать профессиональную среду.

На первом этапе работа с наставником способствует приобретению знаний специфики организации, получению информации о нормах и ценностях этой организации. Помимо этого, у молодого специалиста появляется уверенность, снижается тревожность и страх перед новыми задачами.

Но самым важным достижением наставничества является то, что у подопечного возникает интерес к работе, появляются мотивы принадлежности и профессионального самоуважения. Важно отметить тот факт, что для руководителя организации информация о прохождении процесса адаптации молодого специалиста может многое сказать об уровне развития сплоченности коллектива и о его внутренней интеграции. Кроме этого, привлечение новых сотрудников, в лице молодых профессионалов способствуют активизации творческого потенциала сотрудников и усилению их включенности в корпоративную культуру организации.

Переходя к следующему этапу профессиональной адаптации, молодой специалист продолжает знакомство с особенностями своей профессии, впервые «примеряет» на себя определенные социальные роли. На данном этапе он еще не готов к самостоятельной деятельности, но уже возникает мотивация к сепарированию в профессиональной деятельности и появляются предпосылки готовности к работе.

На третьем этапе происходит осознание специалиста своих возможностей в той или иной должности, он соотносит свои умения с нормами профессиональной деятельности. Уже появляются возможности выполнения необходимых задач и возникает готовность к обособленной деятельности.

На следующем уровне происходит гармоничное слияние молодого специалиста с работой. А на пятом уровне он, как правило, уже проявляет творческий характер и решительность в своей деятельности, вырабатывая собственные идеи и методы достижения целей. На этом уровне происходит адаптация на рабочем месте, когда работник освоил и закрепил в своем опыте профессиональные навыки, которые были достигнуты непосредственно благодаря воздействию опытного наставника.

Программа по работе наставника с молодым специалистом должна включать тренировочные упражнения и задания, определенных методических средств и, конечно, не должна запрещать собственные наработки наставника и его методы обучения, чтобы наставничество не превратилось в стагнационный процесс. Взаимодействие между наставником и подопечным может протекать в формате решения производственных задач, обсуждения рабочих ситуаций, выполнения каких-либо трудовых действий, а также может быть в виде неформальных встреч, которые способствуют возрастанию авторитета наставника в лице будущего специалиста.

Таким образом, деятельность наставника является необходимым условием для профессионального становления молодого специалиста и адаптации к рабочей среде. Это достаточно сложный процесс, который требует полной отдачи со стороны наставника, его профессиональных компетенций. Данный профессионал должен быть готов к достаточному количеству сложностей, которые могут возникнуть на его профессиональном пути, так как функции наставничества заключаются не только в передаче знаний и трансляции профессионального опыта, но и оказании моральной поддержке, заключающейся в исключении неуверенности и разочарования в профессии у молодого специалиста.

Наставник может помочь формированию таких способностей и качеств, как: логическое мышление, способность анализировать, развитие любознательности, решительность в достижении цели, трудолюбие и дисциплина. Важнейшей задачей наставника является подготовка молодого специалиста к обособленной, индивидуальной, высокопрофессиональной деятельности. Эти функции понижают кадровые риски, так как будущий профессионал почувствует интерес к данной деятельности, обретет все первоначальные навыки и способности, необходимые в его профессии, а также

приобретет уверенность в себе и в своих способностях. Он будет наполнен мотивации к карьерному росту и, что не менее важно, получит бесценный опыт сотрудничества с опытным профессионалом.

Список использованных источников:

1. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – С. 112.
2. Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности К.А. Абульханова-Славская. М., 2007. 230 с.
3. Крутцова М.Н. Наставничество как форма адаптации государственных гражданских служащих // Вестник университета № 3, 2017. С. 184–188.
4. Наставничество в системе образования. Руководителям образовательных учреждений, методистам, наставникам и молодым учителям. – Красноярск: Литера-принт, 2018. – 98 с
5. Чернявская А.П., Данилова Л.Н. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя // Ярославский педагогический вестник. – 2019. - №4 (109). – С. 62-70
6. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века. URL: file:///C:/Users/1/Downloads/sovremennoe-nastavnichestvo-novye-cherty-traditsionnoy-praktiki-v-organizatsiyah-xxi-veka.pdf (Дата обращения 16.10.2022)
7. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/56858> (Дата обращения 16.10.2022)

Рубис Л.Г.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

НАСТАВНИЧЕСТВО, КАК МЕХАНИЗМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО

РОСТА СПЕЦИАЛИСТА

Наставничество - способ передачи знаний, умений, навыков молодому человеку от более опытного и знающего, предоставление молодым людям помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации и взрослении. Нет лучшего способа передачи знаний, чем самому на протяжении многих лет не только изучать данную проблему, но и ею заниматься. Мой профиль занятий и передачи знаний молодым людям заключался исключительно воспитанием подростков средствами спортивно-оздоровительного туризма. Подростки, стоящие на соответствующем учете, конечно дерзкие, несчастные от неустроенности, чаще, в неблагоприятных, неполных семьях не знающие должной заботы и ласки от родителя, который занимается пьянством. Такая жизнь в какой-то момент отчаяния и безысходности увлекает подростков к преступлениям или суицидам. Да, с такими ребятами работать сложно. Но надо отдать должное, что все они прекрасно могли бы и учиться, и участвовать в общественной жизни, вместо воровства банок с тушенкой или разбоя от обиды. И когда начинаешь с ними работать, искренно отдавая всю душу, знания и любовь, они раскрываются и готовы сделать все, чтобы педагог был счастлив от их стараний. Вот так я работала. Не зря Сократ говорил, что «в каждом человеке есть солнце. Только дайте ему светить». И это такая **истина!**

«Чтобы помочь другому человеку, не обязательно быть сильным и богатым, - достаточно **быть добрым**» (Монах Сименон Афонский) [2]. И это **вторая истина**, которая необходима педагогу наставничества. Казалось бы, занимаясь туризмом, который требует непременно четкого выполнения заданий, дисциплины, подчинения, доброта педагога может привести к плачевным последствиям аварий, срыва с откоса и т.д. Однако этого не происходит никогда, если подростка, прежде чем взять в спортивный поход, не научить и не показать путь движения, технику безопасности, способы преодоления. Но, главное, что всегда результата в процессе подчинения и обучения, возможно, добиться только через **любовь** к этому ребенку (**3-я истина**).

Самые сложные процессы наставничества происходят в первые дни знакомства, обучения и жизни в одном коллективе. Приходят подростки с закрытыми душами, мыслями и действиями. И это очень сложный процесс. Расскажу лишь один пример из моей практики. Девушку привезли прямо на вокзал для участия в туристском походе. Не было времени выяснить, за что она попала в группу «учетников». Девочка молчаливая, тихая, челка была длинная, что закрывала половину лица. Спросила, почему так? Ответ короткий: «нравится». В походе прошел день обучения, и мы группой переплыли на лодках на ближайший остров для отдыха, дальнейшего обучения в туристских условиях. Днем и игры, и полезный труд, и дежурства. Вечерами «посиделки» у костра, откровения, рассказы, вопросы и ответы. Являясь мастером спорта, много рассказывала о сложных походах и

приключениях. Ребята просили еще и еще рассказывать, а я просила их рассказать о мечте, жизни и т.д. Эти воспитательные часы откровения быстро сближали друг друга. Но только Ира (назовем ее так) старалась куда-то уходить и друзей не заводить. Однажды заметила, как после отбоя, она тихо вылезла из палатки, взяла приготовленный еще днем, огромный камень перевязанный веревкой (веревки страховочных всегда достаточно) и пошла к воде. Оказывается уже несколько раз она пыталась уйти из жизни, но не получалось, то не во время приходили домой, то другие препятствия мешали. В то походное время, было очень сложно переубедить и направить ее мысли в нужное русло. Пять бессонных ночей... Могла бы, конечно, отправить ее домой, но это самый простой выход. Мне привезли девушку, которая была несчастна и не видела выхода в своей жизненной ситуации. Так кто же ей поможет, как не наставник, опытный воспитатель?! Да, мы справились с этой бедой. В результате девушка осталась жива и сейчас выучилась на педагога, вспоминать об этом не желает и всегда просит извинения[1].

В настоящее время подросткам уделяется большое внимание. Издаются законы, постановления, развивается волонтерство по оказанию помощи малолетним гражданам. Достаточно отметить, что формированию подрастающего поколения в России придается большое значение на государственном уровне. В соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития РФ, стратегия развития системы образования ориентирована на решение задач обучения и воплощение в жизнь практики воспитания и дополнительного образования с целью становления мотивации подрастающих поколений к познанию, творчеству, труду и спорту, защите отечества, предотвращения отклонений в поведении. Внедрение в педагогическую практику «Стратегии развития воспитания в РФ до 2025 года». [4].

Самым важным разделом воспитания, считаю, является, конечно, **семья** и это **четвертая истина**. Воспитывать подростков, с которыми на протяжении многих лет занималась, было бы невозможно, без общения с родителями. Приходилось убеждать и воспитывать родителей, которые пьют. Иногда случалось и так, что разговаривать приходилось и с родственниками, например, уговаривать бабулю взять временно, судя по обстоятельствам, на воспитание внука, который мог бы от отчаяния, уйти из жизни. Иногда встречаются и такие благополучные семьи, которые не замечают никакой беды у подростка. Они радуются новому, только родившемуся члену семьи, не замечая при этом, что творится с подростком, которому необходима, оказывается особая внимательность со стороны родителей. Раньше подростку уделялось много внимания, он привык так жить. И вдруг, все рухнуло, он одинок и родители его больше не любят.

Широко популяризируется и поддерживается правительством России, программа наставничества и это справедливо. Термин «наставничество» произошел от английского слова «mentor». Так звали героя древнегреческой мифологии - мудрого советчика, пользовавшегося всеобщим доверием.

Первейшей характеристикой наставника должно быть совмещение в одном лице ролей родителя и сверстника, он должен быть своего рода переходной фигурой в развитии личности. На мой взгляд, наставничество в своем лучшем проявлении связано с компетентностью и большим багажом знаний во всех областях социализации, обязательно с практическим опытом и четким планом действий.

И как нас справедливо учат, что семья - основа социализации личности, усвоения ребенком общественных норм и культурных ценностей. Поскольку влияние семьи на ребенка сильнее, чем влияние школы, улицы, средств массовой информации, успех реализации программы наставничества в значительной степени зависит от включенности родителей или лиц, их замещающих, в этот процесс.

Пятая истина неперемennого воспитания и наставничества подростков зависит от **самих наставников**. На людях, которым вверено образование, воспитание и социализация подростков, лежит ответственность за то, какими они вырастут. Альфред Адлер говорил: «Мы не претендуем на то, что можем превратить любого ребенка в так называемую «талантливую личность», но мы всегда можем сделать из него «бездарного» взрослого» [3]. Это такая ответственность перед собой и своей совестью, что равнодушию, на мой взгляд, здесь не место. Если каждый делает добро в пределах своих возможностей, возможности добра становятся беспредельными. (Ф. Искандер)

Мы часто сомневаемся, как поступить в том или другом случае? Как предугадать некоторые события? Здесь помогут только знания, опыт, любовь к детям и душевная теплота. «Делайте то, во что верите, и верьте в то, что делаете. Все остальное - пустая трата энергии и времени». (Нисаргадатта Махарадж). И с этим нельзя не согласиться.

Список использованных источников

1. Рубис Л.Г. Спортивно-оздоровительный туризм как основа воспитания подростков // монография. – Ай Пи Ар Медиа, Москва. 2021, 230с.
2. Секрет Н.И. Наставничество: тенденция к возрождению [Текст] // Совет директоров Сибири. - 2011. - № 12 (75).
3. Синятина Н.Ю., Райфшнайдер Т.Ю. Наставничество в системе образования России, // практическое пособие для кураторов в образовательных организациях – М. 2011.
4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 года №1662- р. - [Электронный ресурс] - <http://base.garant.ru/194365>

Русина М.А.

Государственный университет морского и речного флота имени адмирала С.О. Макарова, г. Санкт-Петербург.

Стефанович Н.В.

ВОСПИТАЕМ ДОСТОЙНУЮ СМЕНУ

Исторически сложилось, что патриотизм в России воспринимался, как национальный характер как душа российского народа.

Россия имеет богатейшие ресурсы, огромные территории, созданную «потом и кровью» многих поколений экономику и культуру. Молодые люди редко задумываются, что им посчастливилось родиться в стране, которая обладает такими природными потенциалами и территориальными пространствами. Другие жители нашей планеты даже не могут мечтать о таких просторах и огромных богатствах. Наша страна находится на втором месте в мире по запасам золота. У нас огромные запасы пресной воды, минералов, лесов и т.д. Россия единственная держава, которая полностью обеспечена энергоресурсами. Россия не зависит от иностранных энергоресурсов! Естественно, что все перечисленные богатства, вызывают «зависть соседей». Приходится охранять огромной протяжённости границы, вкладывать немалые средства в вооружение, чтобы сохранить цельность России. Если анализировать историческую причину распада мировых империй, то среди прочих можно выделить: падение чувства патриотизма и общественных нравов. Когда люди становятся равнодушными к судьбе Родины, а процветает страсть к наживе удовлетворение личных потребностей. Созидательный труд подменяется потребительством, такая страна становится «слабой» и в итоге перестает существовать.

Понятие «патриотизм» многогранно и характеризуется разнообразием толкований. Но главное толкование – это «Человек, любящий своё Отечество, свой народ и готовый защитить свою Родину» [1].

Вследствие военных испытаний, которые претерпела Россия можно сказать о такой национальной ценности как самоотверженность, личное мужество, преданность долгу и верность чести. Сегодня Россия столкнулась с внешней угрозой глобального масштаба! Бывшие союзники отвернулись затаившиеся враги подняли голову... Многие не осознают ещё всей глубины проблемы. Молодежь уклоняется от воинской службы, прикрывается «липовыми справками». Этому способствует коррупция на местах. И в это непростое время снова решили обратиться к ветеранам!

Наставничество ветеранов – это огромная движущая сила. Это возможность воспитательного процесса на личном примере, которые опираются на знания и опыт. Сегодня остро встал вопрос о сохранении русской нации и других народов России. Наше спасение – восстановление национальных начал, верность отеческим идеалом, ценностям и сохранение традиций патриотизма. Патриотическое воспитание – это составная часть воспитания в целом. Именно этот процесс формирует патриотическое сознание и готовность к выполнению гражданского и воинского долга... От

любви к «малой Родине» до любви к Отечеству. Порой осознание слова «Отечество» для молодёжи нового поколения размыто и непонятно. Здесь приоритет воспитательной работы принадлежит средней школе. Именно в школы надо приглашать ветеранов для проведения бесед и «Уроков мужества». Такие уроки помогут формированию патриотического сознания. Высока здесь и роль педагога – наставника и его личное отношение к таким мероприятиям. Если сам учитель видит в этом попросту затраченное время, а ветеранов считает «пережитками эпохи», то результат работы будет низким. Такие уроки «забалтываются», проводятся для галочки и плана.

Во все времена молодежь берегли, воспитывали, учили. Педагогике и наставничеству всегда уделялось особое значение, чтобы под влиянием обстоятельств не сформировавшаяся личность не попала в природу хаоса, безнадёжности, безнадзорности и беспорядка.

Любой воспитательный процесс требует времени. Это процесс формирования и становления. К ветеранам всегда относились с уважением, на них равнялись, ставили в пример, гордились многие уходя на пенсию не прерывали связь с производством, а оставались в качестве наставников на предприятии. В военкоматах, в средних школах на занятиях по НВП предпочтение отдавалось отставным военным. Отставники не только были профессионалами своего дела, но и отличными рассказчиками, людьми, которые оставались всегда верны воинскому долгу и профессии. Такие занятия проходили очень интересно. Сегодня в школах ведутся уроки по ОБЖ, но они не заменяют общения с «настоящими» военными. Ощущается нехватка мужского воспитания [2].

С 17 ноября 2021 г. мы стали отмечать День Отца... Это мероприятие мы с коллегами проводили в СОШ в «форме урока». Конечно, многие гордятся своими отцами! Ребята делали доклады по данной теме, но половина класса сидела равнодушно. У этих ребят отцы жили отдельно от семьи или вовсе ушли, развелись, обзавелись другой семьёй и детьми. Очень хочется, чтобы мужчины задумались о воспитании и об ответственности, которая ложится на них с рождением ребенка. Ведь именно они для сыновей первый пример для подражания. Ребятам, у которых отцы проживали отдельно, было предложено рассказать о дедушках или других родственниках, на которых они хотели бы быть похожими. Вот один из таких примеров...

В апреле 1970 года затонула атомная подводная лодка (АПЛ) «К-8» при выполнении боевой задачи в Атлантике [3]. Я, Русина М.А., являюсь руководителем группы «Морская вахта памяти ГУМРФ» на протяжении 14 лет. За это время я узнала много историй от ветеранов флота о героях-подводниках легендарной АПЛ «К-8», познакомилась с членами семей моряков. Каждая история достойна уважения и памяти. Таких историй 52, по числу погибших... Может быть я напишу об этих людях книгу, но сейчас расскажу об одном из них... Александр Сергеевич Чудинов окончил наш ВУЗ в 1966. Выпускник судомеханического факультета по комсомольскому набору пришёл служить на Северный флот (СФ). Ещё в период учёбы познакомился

с прелестной женщиной Марьяной, которая работала в библиотеке. Вскоре Марьяна уехала вслед за Александром на базу ВМФ мурманской области – Гремиху. Молодые люди поженились. А.С.Чудинов служил на «К-8» под началом командира капитана II ранга В.Б.Бессонова. В феврале лодка вышла на боевое патрулирование. Ничто не предвещало беды. Марьяна ждала ребенка и жила ожиданием радости, и встречей с мужем. Но 8 апреля 23:30, когда лодка была на глубине, раздался сигнал аварийной тревоги – пожар! Боевая смена прибыла на пост ГЭУ. Четверо офицеров, в том числе А.С. Чудинов, понимая что выхода назад не будет, задраили отсек. Они дали возможность лодке всплыть, предотвратив доступ огню в реактор. По громкой связи прозвучали голоса: «Прощайте, реактор заглушен!» Они очень хотели жить, вернуться из похода растить детей, но остались верны долгу, присяге, чести. Четверо офицеров сгорели заживо.... Их участь разделили двое матросов не покинув боевой пост, осуществляя слежения за приборами. В последствии аварийная ситуация продлилась до 12 апреля и закончилась гибелью атомохода. Но благодаря подвигу экипажа воды Атлантики были спасены от ядерного заражения. А что же дома? Марьяна Чудинова была на 8-ом месяце беременности и находилась в госпитале, где она узнала о гибели мужа! Её всячески оберегали от этой информации, но плохие вести разносятся быстро.... Раньше положенного срока родилась дочь. Встречать Марьяну из роддома пришли сослуживцы. В честь отца дочь назвали Александрой. Осиротевшая семья вернулась в Ленинград, жили трудно....

Саша никогда не видела отца и знала его только по фотографиям, рассказам матери и друзей. Но отцом она всегда им гордилась! Тогда информация о гибели АПЛ была секретной. Её знал очень узкий круг людей, но мы всегда относились к Саше, как к дочери героя. Сегодня у входа в музей (ул. Двинская д. 5/7), есть мемориальная доска Александру Чудинову и стенд, посвященный памяти «К-8». Внук Александра Сергеевича поступил и окончил Нахимовское училище и пошел по стопам деда. Сейчас подрастает правнук мечтает о флоте. Династия не прервалась. Все они гордятся: отцом, дедом, прадедом.

За время поисковой работы я очень сдружилось с дочерью Александра Чудинова и его родной сестрой. Галина Сергеевна передала личные вещи и шинель брата в музей ГУМРФ. Меня часто приглашают для проведения Уроков мужества в школы. На этих уроках я имею возможность рассказать о героях «холодной войны», а также принимаю участие в мероприятиях посвященных флоту. Периодически уезжаю в командировки на малую родину подводников по приглашению администрации. Во всём мне помогает совет родственников АПЛ «К-8», который образовался в процессе работы. Мы вместе делаем выставки, монтируем ролики, фильмы и т. д.

В этой статье мы говорим о ветеранах и об их роли в воспитании молодёжи. А ведь я тоже ветеран флота и стараюсь не стоять в стороне от воспитательного процесса, и наставничества. Я стараюсь задать себе в жизни

определённую планку и соответствовать позиции, которая изложена в тексте статьи. Мы вместе сможем воспитать хорошую молодёжь и достойную смену.

Список использованных источников:

1 Быков А.К., Вырщиков А.Н. Патриотически-ориентированное образование / Роспатриотцентр, Волгоград: НП ИПД «Авторское перо» 2005, – 150 с.

2 Русина М.А. Воспитание подвигом отцов на примере поисковой группы «Морская вахта памяти» ГУМРФ / Гражданско-патриотическое воспитание молодежи: матер. междунар. науч.-практ. конф. Санкт-Петербург, 23-25 ноября 2017 г. / под ред. Г.В. Ковалевой. – СПб: ФГБОУВО «СПбГУПТД», 2017. – 386 с.

3 «Морская вахта памяти», Совет родственников «Памяти погибших матросов АПЛ «К-8». К 50-летию подвига экипажа АПЛ «К-8» / Макаровский вестник, № 88, апрель 2020 г. / Санкт-Петербург, ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова, – 2 с.

Сагиндик А.Н.

Военно-морской политехнический институт
ВУНЦ ВМФ «Военно-морская академия

НАСТАВНИЧЕСТВО: ИСТОРИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ

С древних времен учителя, воспитатели и старшие товарищи играли незаменимую роль в процессе роста человека. Все они могут быть объединены под одним словом - наставник.

В Древней Греции образование еще в древности имело военный характер. Наставник обучал солдат, в которых нуждалась страна. У детей из аристократических семей есть наставники, которые обучают многим полезным искусствам для дальнейшего служения.

Первым профессиональным наставником, давшим имя наставника всем будущим поколениям, был наставник древнегреческого героя, друга Одиссея, который поручил воспитать сына Трамасию во время похода на Троию. С тех пор лидерство в течение сотен лет в значительной степени передавалось молодому поколению. Одним из самых известных лидеров был Аристотель, воспитавший Александра Македонского.

Идея наставничества, как обучения и воспитания, впервые была серьезно применена в христианстве. Христос учил верующих жить земной жизнью и как входить в Царство Божие.

Философы давно пытаются определить основные задачи деятельности наставников. Например, Сократ, Платон и Руссо считали, что общение между учителями и учениками является сложным способом общения.

Ушинский отмечал, что в начале 20 века установилась прямая личностная зависимость от профессиональной адаптации педагогических навыков, опыта и уровня знаний педагога. Руководитель понимает учителя как учителя, воспитателя или наставника, определяет имя учителя, должность и компанию.

В советских энциклопедиях термин “наставничество” трактовался как руководство по воспитанию и производству коммунизма, профессиональных училищ, высокопрофессиональных рабочих, ремесленников, инженерно-технических работников[1].

Наставничество является одним из самых эффективных методов обучения сотрудников, многократно проверенным временем, помогающим найти оптимальное место для сотрудников.

Приключения Телемаха 1699 год, написанный Фенероном, имитирующий классическую Одиссею Гомера, стал популярным термином в наше время. Фенерон-лидер 14 внуков короля Людовика, и курсы, которые он преподает в книге, призваны научить студентов быть мудрыми и миролюбивыми монархами.

Исследования успешных людей в мировой истории показывают, что у большинства из этих людей есть лидеры, которые заботятся о своем росте и развитии. У Александра Македонского есть Аристотель, у английского короля Артура есть Мерлин, у Канделы Гупты Муала из Индии есть Чанакья, у знаменитого христианского епископа первого века Павла Тарса есть Тимофей,

у поэта. У Эллиота есть Эзра Паунд, у Мартина Лютера Кинга есть доктор Бенджамин Элиас Мец, у Бетховена и Моцарта есть Гайдн. Список бесконечен. Эта концепция практиковалась в монастырях с древних времен, таких как Святая беда, и продолжается по сей день.

Дэвид Клаттербак написал в своей книге 1991 года "Каждому нужен наставник": "Наставник - это опытный человек, который готов поделиться знаниями с неопытным человеком в атмосфере взаимного доверия"[2].

Слово "Учитель" впервые появилось на английском языке в 1750 году, но не появился в его произведении "письма сыну". Термин "марш" стал популярным очень быстро. Экономика гильдий средневековой Англии выжила за счет ремесленников, которые производили товары на своих домашних фабриках. Эти мастера передавали свои навыки своим ученикам в процессе, поразительно похожем на современные концепции. Эти студенты получают степень магистра в течение 12 лет или до 21 года лет.

Это означает, что учитель - это духовный отец, учитель, который всегда должен учить своих учеников, делиться с ними своей мудростью. Духовные учителя традиционно считаются носителями истины, хранителями многовекового опыта и учений предков, а иногда и источниками священных знаний.

Эта древняя форма передачи знаний использовалась мастерами с древних времен. Служитель церкви действует как духовный лидер, помогая, поддерживая и направляя правильный путь. Наставников, мудрецов всегда уважали и наделяли особым социальным статусом [3].

Основная задача - воспитать подрастающее поколение и навязать его людям с высокой квалификацией и жизненным опытом. Рекомендации по консультированию широко поощрялись, проводились обзоры и встречи, а хорошие консультанты поощрялись и вознаграждались.

С начала 90-х годов и зарождения рыночных отношений менеджмент находится в упадке. Конкурс сделал свое дело-люди стали беспокоиться о своем положении, они не хотели передавать знания и опыт молодежи. Многие организации потеряли базовые знания в этой области.

Постмодернистские учебные заведения создаются в образовательной среде, ориентированной на развитие потенциала. Идея идеального наставника-опытный и объективный собеседник, влияющий на события, помогающий людям максимально раскрыть свой потенциал и развить свои способности, что противоречит прежним представлениям об управлении людьми, основанным на заранее установленных нормах социального превосходства.

Но в современном мире понятие наставничества приобрело новое значение. Путеводитель нашего времени - это изучение новых технологий, совместная их разработка, посещение различных форумов и конференций. Гибкая сила наставничества способствует адаптации к новой среде. Обязанность наставника - научить работника организации профессии, И его моральное и политическое воспитание [4].

О распространении идей, для ориентации в производственной практике тренер(наставник) должен выполнить некоторые задания. Это помогает новичкам в личных и профессиональных изменениях. Инструкция, будет рассматриваться для взаимодействия с мастером сервиса, не только профессиональные навыки и умения, но и перевод студентов. Аспект работы, мировоззрения, аспект жизни.

Наставничество - движущая сила нашего поколения. В это время мы не должны забывать о жертвах, кровь наших предков пролилась на войне. Они настоящие лидеры и настоящие наставники для нас, мы должны взять за основу их работу, а также защитить нашу Родину от различных уровней опасности.

Список использованных источников:

1. Советский энциклопедический словарь. – М.: «Советская энциклопедия». 1980. – С.874.
2. [https://www.wikiznanie.ru/ru-wz/index.php/Наставничество_\(в_психологии\)](https://www.wikiznanie.ru/ru-wz/index.php/Наставничество_(в_психологии)). (дата обращения 5.10.2022).
3. Рогачевская Л.С. Наставничество: история и современность. / Л.С. Рогачевская. – М.: Знание, 1982. – 61 с.
4. Михайлова Э.А. Кейс и кейс-метод / Э.А. Михайлова. – М.: Центр маркетинговых исследований и менеджмента, 1999. – 216 с.

Садыкова Ф.Р.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕХАНИЗМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ЛИЧНОСТНОГО РОСТА СПЕЦИАЛИСТА

Наставничество – это некий процесс взаимоотношения двух и более человек, в который входит не только коучинг, но и более широкое консультирование и, конечно же, поддержка. Наставником может быть кто угодно в зависимости от ситуации и проблемы: мама, педагог, советчик – имен много, но одна цель: сделать ученика успешным и счастливым. По сути, наставник ведет за собой, он должен быть погружен в ту среду и в ту специфическую деятельность, в которую вводит наставляемого. В большинстве случаев он должен быть ролевой моделью, пример для воспитанника. Так формируется команда, где оба участника набираются опыта и рассматривают задачи с разных сторон.

Найти хорошего и подходящего вам наставника непростая задача, как и быть им. Ведь недостаточно иметь богатый опыт за плечами, чтобы качественно передавать знания подопечным. Немало таких наставников, имеющих колоссальные знания, но они не могут доступно донести темы. Значит, наставник – это и в каком-то роде психолог, он должен быть наблюдательным и налаживать контакт с людьми.

Определенно, наставничество помогает расти в карьере, строить прочные отношения, получать удовлетворение от жизни ментору и подопечному. Наставничество может затрагивать разные сферы от бизнеса до искусства и науки. Выбор безграничен, как и список специфических профессий.

Так, например, начинающим предпринимателям стоит использовать такую модель достижения цели, как поиск наставника. По результатам исследований у многих успешных технологических стартапов были менторы. У основателя Facebook – Марка Цукерберга ментором был известный всему миру – Стив Джобс. После смерти основателя Apple, Марк Цукерберг отметил, что тот дал ему бесценный опыт и отгородил от ошибок. В книге Лоуренса Леви «PIXAR. Перегрузка» описываются времена, когда сам же Стив Джобс пытается найти нужных людей, разбирающихся в сфере бизнеса в развлекательной индустрии, так как эта сфера была для него новой, а в то время он открыл студию «PIXAR» [1]. На сегодняшний день она оценивается в десятки миллиардов. Стива Джобса не зря называют гением, ведь это идеальная тактика нанять кого-то, кто лучше тебя разбирается в какой-то специфической области, в особенности эксперты. Тем самым он увеличил свои шансы на успех. На этом пути ему встречались очень интересные личности, которые также сыграли немаловажную роль в этой истории. Лоуренс Леви – один из них, был бизнес - консультантом, первым финансовым директором студии «PIXAR» и правой рукой Стива Джобса.

Если говорить об искусстве, то наставничество – очень важно и даже необходимо. Конечно, есть самоучки, но и они отталкиваются и вдохновляются теми или иными мастерами.

Так, в эпоху раннего возрождения появлялись мастерские и художественные школы, где мастера передавали свои знания ученикам, там же проходили практики и нередко учитель с учениками вместе создавали произведения искусства, борясь за звание лучшей школы.

Флорентийская школа была одной из ведущих итальянских художественных школ эпохи. В 15 веке основоположниками искусства Ренессанса и в будущем уже наставниками выступили живописцы Мазаччо, Андреа дель Верроккьо, Паоло Уччелло, Гоццоли, Фра Анджелико, Доменико Гирландайо, Филиппо Липпи, Сандро Боттичелли. Каждая школа пыталась выделиться, как манерой ведения картины или же подходом к обучению. Искания мастеров 15 века завершили великие художники Возрождения Леонардо да Винчи и Микеланджело, поднявшие Флорентийскую школу на более высокий рейтинг, уровень. Сам Леонардо да Винчи был учеником Андреа дель Верроккьо. В мастерской юный Леонардо освоил химию, гуманитарные науки и черчение. По наставлению Верроккьо, Леонардо да Винчи написал немало произведений. Однажды произошло непредвиденное – талантливый ученик превзошел учителя.

Одного из моих любимых художников – Сальвадора Дали наставником и вдохновителем был сам Пабло Пикассо. Я это узнала во время экскурсии по его музею.

Все эти примеры подводят к тому, что наставничество - это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени, что логично не всю жизнь наставлять же одного и того же человека, наоборот, потом он же и может стать наставником кого-то в будущем, передавая свой уникальный опыт следующим поколениям.

То есть, это циклично в нашей жизни, так человечество передает знания, например, в древности обучали, как добывать пищу и разжигать огонь для выживания, сейчас же это разные области от IT до медицины и так далее.

Таким образом, можно сказать, что наставничество – это в первую очередь навык, огромный путь к успехам, поддержка другого человека. Настоящий наставник поможет подопечному преодолеть все преграды и стать специалистом в своей области. Тем не менее, нужно помнить, что все зависит от самого себя, многое приходит с личным опытом, любознательностью и, конечно же, упорством. Если ты сам себя не заставишь, если не поймешь, для чего ты делаешь ту или иную вещь, то никто не сможет тебе помочь.

Список использованных источников:

1. Лоуренс Леви / перевод с английского И. Савиной «PIXAR. Перезагрузка. Гениальная книга по антикризисному управлению» 2018- 272

с.

Сальникова О. В.

РОЛЬ КУРАТОРА В ФОРМИРОВАНИИ И РАЗВИТИИ ПАТРИОТИЗМА СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ

В современных условиях развитие патриотизма россиян и молодежи представляется чрезвычайно важным направлением исследований в силу поиска направлений его формирования и развития. Распад СССР, идейных основ общества способствовали кризису духовно-нравственных ценностей. Кроме того, действовавшая ранее система патриотического воспитания была практически полностью разрушена. Ее возрождение происходит лишь с 2000-х гг., когда стал рассматриваться вопрос об определении приоритетов патриотического воспитания россиян и молодежи. Стали разрабатываться государственные программы по патриотическому воспитанию, внедряться в образовательный и воспитательный процессы школ и вузов направления, связанные с развитием патриотизма молодежи.

Обращаясь к материалам авторского социологического исследования, проведенного в 2020 г. среди студентов вузов Пензенской области ($n = 260$) необходимо отметить, что, по мнению студентов, на развитие патриотических ценностей студентов влияние образовательных учреждений не так значительно, как влияние семьи и друзей (34,23 %, 45,77 %, 43,85 % соответственно). Примерно такое же влияние оказывают и СМИ (35,77 %). Эти данные подтверждаются материалами других исследований. Так, по данным опроса, проведенного СОФ МГРИ-РГГРУ в 2019 г. на вопрос: «Как вы считаете, что более всего воспитывает чувство патриотизма?» большинство студентов отметили семью (70 %) [5, с. 267]

В 2012 г. был принят ФЗ «Об образовании в РФ», однако только в 2020 г. в него были внесены изменения, касающиеся формирования у обучающихся патриотизма [1]. В вузах стали разрабатываться и внедряться рабочие программы воспитания обучающихся, где одним из направлений выступает гражданско-патриотическое воспитание.

Целью патриотического воспитания выступает создание и укоренение основ патриотизма как ценности, формирование и развитие социально значимых качеств личности, которые способны проявиться в созидательном процессе в интересах государства и общества [2, с. 236]. Содержание патриотического воспитания студентов раскрывается через их приобщение к культурному наследию, традициям, творчеству, знакомство с историей, традициями, известными людьми, достопримечательностями населенного пункта проживания, организации творческой деятельности.

Сегодня в вузах действуют подразделения по воспитательной работе студентов. Вместе с тем, несмотря на достаточно разветвленную «сеть» субъектов, занимающихся в вузе вопросами воспитания студенческой молодежи, использование потенциала учебных дисциплин для развития патриотизма молодежи, все же наиболее важную роль в этом процессе играет

куратор студенческой группы. Кураторы еженедельно проводят кураторские часы, сопровождают студентов на экскурсии, в музеи, организуют участие студентов в конференциях, форумах, проектах и реализуют другие мероприятия в офлайн и онлайн формах, в том числе и мероприятия патриотической направленности. Кураторы могут вести журналы кураторов, что зависит от принятой стратегии вуза.

Рассматривая профессиональную роль кураторов еще в 2009 г. исследователи О. В. Гришаев и М. В. Щербакова констатировали часто формальное отношение к кураторству, делая вывод о повышении их заинтересованности к этой работе [3]. Сегодня ситуация кардинальным образом меняется. Модернизация системы воспитательной работы, введение в ряде вузов оплаты труда кураторов позволяют констатировать позитивные изменения.

Александрова Е. А., Суменков И. А., рассматривая функции куратора в работе по патриотическому воспитанию, выделяют определение и реализацию оптимальных способов педагогического сопровождения в зависимости от образовательных запросов студентов. Они предлагают разделять воспитательную работу по формированию и развитию патриотизма на четыре этапа, где решаются разные задачи: диагностический, проектировочный, формирующий, рефлексивный [1, с. 236]. На первом этапе проводится мониторинг сформированности патриотизма у студенческой молодежи, на втором - планирование содержания патриотического воспитания, на третьем – реализация соответствующих мероприятий, на четвертом – соотнесение полученных результатов с предполагаемыми и наметить дальнейшие направления работы [1, с. 236-237].

Анализ практики показывает, что сегодня в вузах задействованы не все этапы. Наиболее распространено просто проведение соответствующих мероприятий патриотического воспитания, которые отражены в рабочих программах воспитания и календарных планах. Наиболее часто проводятся мероприятия, приуроченные к государственным праздникам и памятным датам, также ведётся пропаганда достижений российской науки, культуры и государственности, спорта, подвигов защитников Отечества и др. [2, с. 237]. Распространенными средствами и формами патриотического воспитания студентов являются тематические встречи, дискуссии, обсуждение фильмов патриотической тематики, участие в работе организаций патриотической направленности и др. [4]. Представляется, что этот перечень может быть расширен за счет других инновационных форм патриотического воспитания, например, проведения дебатов, флешмобов и др., которые набирают свою популярность в молодежной среде.

По данным авторского исследования 2020 г., по мнению студентов, наиболее эффективными формами патриотического воспитания являются общественно-полезная деятельность (39,39 %), а также фильмы и литература патриотической направленности (27,69 % и 26,92 % соответственно).

Таким образом, воспитательная работа кураторов в вузах представляет собой систему мероприятий, реализуемых на основе рабочей программы воспитания, календарных планов, планов кураторов, перечень которых обновляется в соответствии с потребностями молодёжи и современными условиями. Несмотря на то, что сегодня кураторы играют ведущую роль в вузе в отношении формирования и развития патриотизма молодежи, направления их работы часто ограничивают только проведением запланированных мероприятий. Остаются без внимания анализ состояния патриотизма студенческой молодежи, как входной этап для оценки и эффективности проводимых мероприятий патриотической направленности в вузах, что расширило бы возможности для их корректировки и совершенствования. Также требует специальных исследований анализ эффективных форм патриотического воспитания современной студенческой молодежи.

Список использованных источников:

1. Александрова, Е. А. Сопровождение куратором гражданско-патриотического воспитания студентов в вузе / Е. А. Александрова, И. А. Суменков // БГЖ. - 2017. - № 4 (21). С 235- 238
2. Горев В. Д. Патриотическое воспитание студентов в современных условиях / В. Д. Горев, А. А. Кисляк // Теория и практика военного образования в гражданских вузах: педагогический поиск : сборник материалов III Всероссийской научно-практической конференции (Екатеринбург, 26-27 ноября 2020 г.). - Екатеринбург : Издательство УМЦ УПИ, 2020. - С. 235-242
3. Гришаев, О. В. Профессиональная роль куратора / О. В. Гришаев, М. В. Щербакова // Аккредитация в образовании: Информационно-аналитический журнал. 07.07.2009. - URL: http://www.akvobr.ru/professionalnaja_rol_kura-tora.html (дата обращения: 10.10.2022)
4. Маковская, Э. Н. Работа куратора по гражданско-политическому воспитанию студентов / Э. Н. Маковская // Крымский научный вестник. - 2015. - № 6. - С.211-217
5. Федорова Г. Н. К вопросу о патриотизме современного студента // Патриотическое воспитание молодежи в современной России: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, посвященной 50-летию организации поискового движения на Белгородчине / Отв. ред. З.З. Мухина, С.В. Канныкин. Старый Оскол: СТИ НИТУ «МИСиС», 2019. С. 262-269
6. ФЗ РФ «О внесении изменений в Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" по вопросам воспитания обучающихся» от 31 июля 2020 г. N 304-ФЗ // СЗ РФ. - 03.08.2020 г. - № 31 (ч.1). - ст. 5063

Селезнёва А.С.

Санкт-Петербургский государственный университет

НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

На этапе взросления подросток сталкивается с множеством проблем, такие как: смена ценностей, конфликты с родителями, поиск себя, расширение круга общения и многое другое. Что может сделать система образования, чтобы этот период прошел без трудностей – как для ребенка, так и для окружающего мира? Одно из возможных решений – это наставничество в системе образования.

Для понимания данной темы сначала дадим определение термину наставничество. Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, мета компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве [1]. Следовательно, наставником называют того человека, который передает свои знания и опыт другому человеку.

Важно отметить, что именно в школе ребёнок формируется как личность, знакомится с друзьями, пытается определиться с ценностями, самоопределяется, влюбляется, конфликтует и ищет лучший способ коммуникации со всем внешним миром. Исходя из этого, вытекает надобность в наставнике, который окажет полную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, раскрытия возможностей личного развития и профориентации.

В процессе формирования личности наставник играет ведущую роль, так как наставнические отношения строятся на принципах доверия, диалога, конструктивного партнерства и взаимного обогащения, а также прямой передачи личного и практического опыта от человека к человеку. Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения проблем, возникающих практически у любого обучающегося.

Наставничество в системе образования обеспечивает решение следующих задач:

- раскрытие потенциала;
- формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новой среде;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах;
- формирование жизненных ценностей;
- развитие навыков, лидерских качеств;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимися и формирования потенциала для построения успешной карьеры.

К основным функциям наставника следует отнести:

- достижение высоких образовательных результатов;
- формирование моральных и нравственных ценностей, достижение личностных результатов;

– совершенствование предметных результатов или ликвидация академической задолженности, помощь в освоении сложных тем учебных предметов;

– помощь в адаптации к изменяющимся условиям внешней и внутренней среды, в том числе при поступлении в школу и переходе с одного уровня образования на другой;

– формирование патриотических ценностей и передача культурного наследия;

– оказание моральной и психологической поддержки, мотивации в преодолении трудностей в освоении образовательной программы [2].

Одним из важнейших критериев успешной атмосферы в учебном коллективе является общение взрослого с ребенком в форме сотрудничества, которое предполагает равную заинтересованность и наставника, и ученика в их общей деятельности, совместное участие в ней. Позиция наставника заключается в том, чтобы, поддерживая и развивая интерес ребёнка, при этом уважая и понимая его увлечения, деликатно содействовать ему в помощи, когда это действительно требуется. Взаимодействие исключает разные формы давления со стороны педагога, и поддерживает при этом стремление ребенка к самостоятельности. Общение педагога с учеником в форме сотрудничества обеспечивает наиболее полное его развитие. В развитии личности ребенка важную роль играет переход из сферы детских и семейных групп в сферу педагогически организованных коллективов. Такой коллектив занимает особое место в становлении личности, поскольку именно в нем наиболее целенаправленно и активно формируются необходимые обществу социальные установки, образцы поведения, приобретаются знания, умения и навыки общественной жизни [3].

Можно рассмотреть пример наставничества в школе. У каждого встречается в жизни человек, который был для него наставником, заинтересовывал, вовлекал в разные сферы жизнедеятельности школы, формировал патриотические ценности и передавал культурное наследие, воспитывал моральные качества, повышал мотивацию к учёбе.

Таким примером нам послужил, Сафонов Александр Георгиевич, прежний директор школы №138 имени святого благоверного князя Александра Невского Калининского района Санкт-Петербурга. Наша школа была с патриотическим уклоном, что прослеживалось в культурных мероприятиях, которые ее директор и учителя передавали из поколения в поколение. До сих пор учащиеся этой школы помнят традиционное посвящение в ученики. На тот момент мы учились в 1 классе, наш директор был одет в доспехи, а в руках держал меч, которым он и посвящал нас, прикладывая каждому, без исключения, меч к плечу. Под руководством Александра Георгиевича Сафонова организовывались «бои» рыцарей, в дни празднования, начиная от масленицы, заканчивая православными праздниками. К большому сожалению, он тяжело заболел, и ему пришлось покинуть пост директора школы 138, но даже несмотря на болезнь, он не забывал посещать школу или выступать на мероприятиях. Этот замечательный человек

ушел из жизни, но его идеи, культурно-патриотический посыл остались в этой школе на многие годы.

Итак, подводя итоги всего вышесказанного можно чётко сказать, что роль наставничества в системе образования очень велика. Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта. С помощью наставничества участники образовательного процесса проще адаптируются к новой среде, получают опыт, знания, навыки, компетенции и ценности быстрее, чем с помощью других методов передачи, например, таких как учебные материалы, система классов, самостоятельная работа и проектная работа, формализованное общение [4]. Это чрезвычайно важно в современном мире.

Список использованных источников:

1 Современные формы наставничества [Электронный ресурс] / cyberleninka.ru - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-formy-nastavnichestva?ysclid=192zwt1e41290068052> (дата обращения: 10.10.2022)

2 Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях [Электронный ресурс] / методические рекомендации - Режим доступа: <https://ipk74.ru/upload/iblock/9a4/9a4d9619f6a47cb489f5c2807fb53e63.pdf?ysclid=192nlftuak602938840> (дата обращения: 10.10.2022)

3 Педагог и развитие личности ученика [Электронный ресурс] / ЗНАНИО - Режим доступа: https://znanio.ru/media/statya_pedagog_i_razvitiye_lichnosti_uchenika-135677?ysclid=1934wm68m9472657208 (дата обращения: 10.10.2022)

4 Новые технологии педагогического наставничества в общеобразовательном учреждении [Электронный ресурс] / cyberleninka.ru - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/novye-tehnologii-pedagogicheskogo-nastavnichestva-v-obsheobrazovatelnom-uchrezhdenii?ysclid=1934zqygb068671774> (дата обращения: 10.10.2022)

Сердцева А. Д.

ЗНАЧЕНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК МЕХАНИЗМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ЛИЧНОСТНОГО РОСТА СПЕЦИАЛИСТА.

Наставничество – одно из важнейших способов оказать кому-то поддержку и кардинально повлиять на его жизнь. Оно играет не последнюю роль в личном развитии человека. Множество руководителей подтвердили необходимость наставничества для профессионального роста и постановки своих целей.

Если задуматься о важности наставника для специалиста, посмотреть какими преимуществами, благодаря этому, обладает человек в сравнении с другими, можно задать вопрос: какими именно способами наставничество может помочь в личностном и профессиональном росте? Так, мы на множестве примеров можем наблюдать как человек с помощью накопленного опыта способствует развитию талантов молодого специалиста. Он не только делится своим знанием и помогает развить потенциал своего подопечного, но и правильно выставить цели и приоритеты, а также обзавестись нужными связями.

Человеку, только начинающему свой профессиональный путь, всегда приходится сложно. Он сталкивается с неизвестным ему миром, в котором нелегко выбрать конкретный путь и определить тем самым свои последующие действия. Будь то начало его карьеры или запуск собственного бизнеса, оба варианта чаще всего заводят человека в тупик. У него обычно нет письменного руководства или проверенного плана, чтобы начать действовать с уверенностью в благоприятном исходе. Именно тогда возникает необходимость найти наставника – человека, который готов поделиться опытом и направить силы новичка в нужном направлении.

Доверяясь наставнику, необходимо понимать, что именно представляет собой конкретный человек, быть уверенным в его компетенции и желании помочь. Зная историю жизни и профессионального опыта руководителя, можно определить каким именно навыкам и знаниям он способен научить молодого специалиста. Так наставник, исходя из своего личного опыта, расширяет кругозор подчиненного в определенной сфере, помогает ему быстро найти ответ на большинство вопросов. Он в силах быстро определить слабые стороны специалиста, тем самым увеличить профессионализм молодого работника. К примеру, человек желающий основать свой первый бизнес в сфере строительства жилых комплексов будет нуждаться в том, у кого есть знания как управлять этими проектами, опыт в клиентоориентированности и предпринимательского подхода и так далее [1]. Наставник в этом случае поможет снизить риск прогореть, так как поделится также знаниями касательно рисков и укажет на слабые места проекта. С

помощью этого опыт и знания новичка в этой сфере будут расти с высокой скоростью, а проекты с большей вероятностью приводить к успешному результату и большому доходу с минимальным риском банкротства фирмы. Благодаря этому взаимодействию наставников и молодых работников у вторых формируются знания в профессиональной сфере.

Наставник – это прежде всего человек с наработанными за долгий срок практики взглядами и абсолютным пониманием своего дела. Благодаря чему в работе менее опытного сотрудника он способен ясно видеть как ошибки и недочеты, так и положительные стороны. Руководитель, заметив особый подход специалиста к определенной проблеме и поняв, что именно это может послужить точкой опоры для развития молодого работника, может помочь расширить его знания и умения в этом направлении, направить туда все силы специалиста [3]. Это заставит людей заметить такого сотрудника, благодаря чему он продвинется выше по карьерной лестнице, так как станет незаменим в своей профессиональной сфере. Так, у человека стажирующегося, к примеру, в анимационной студии, может быть хорошо развито пространственное восприятие, что заметно в его работах. Благодаря чему он будет замечен ведущим аниматором, который в свою очередь разглядит его потенциал и предоставит ему место художника-фоновщика с возможностью роста в этом направлении. Из этого следует, что наставничество помогает не только получить новые знания, но и увидеть и развить собственный потенциал, что способствует развитию как личностного, так и профессионального роста.

Любой специалист, начиная свой путь, определяет для себя цели и приоритеты. Это дает ему мотивацию для продвижения и помогает точнее выстроить план своих действий. Но, когда человек оказывается в неизвестной для себя среде, ему не всегда ясно какую конкретную цель он должен преследовать. Здесь начинающий работник может испытывать страх неудачи или неправильного выбора. В этой ситуации наставничество может оказать незаменимую поддержку специалисту. Эксперту в этой профессиональной сфере, благодаря его опыту, известно множество путей, которые помогут новичку добиться успеха в своей области. Как наставник, видящий все сильные и слабые стороны специалиста, он может предоставить работнику наилучшие варианты конечной цели его деятельности. В то же время наставники также имеют более широкий взгляд на отраслевую механику. Поэтому они могут быть полезны, когда специалист стоит перед выбором: покинуть свою нынешнюю компанию и перейти в другую или остаться. Кроме того, основываясь на талантах и потенциале сотрудника, он способен выделить приоритетны, на которые ему стоит направить свои силы и время. План, необходимый для достижения профессиональной цели, будет составлен исходя из этих приоритетов. Сами же приоритеты могут быть направлены как непосредственно на профессиональный рост, так и на развитие социальных навыков. К примеру, наставники могут дать вам полезную информацию о том, как сотрудничать с коллегами, делаясь своим собственным опытом. Или попытаться развить лидерские качества необходимые для

сотрудника, стремящегося занять ведущую должность. Так, наставник способен помочь своему подопечному четко видеть и понимать свои цели, координировать его действия, а также привить личностные качества необходимые, что развивает человека не только как специалиста, но и как сильную личность.

Специалист, проработавший долгое время в определенной области, обязательно обзаводится необходимыми ему связями. Это всегда является одной из причин успеха выдающегося работника. С помощью нужных знакомств человек заявляет о себе, тем самым становится «своим» в профессиональной сфере. Растет востребованность им как специалиста, а с ней и оплата его труда [2]. Именно поэтому для новичков в любой сфере связи – одна из главных составляющих скорости их роста как специалистов. И проще всего с проблемой поиска нужных знакомств справиться, имея наставника. У опытного и успешного человека всегда есть круг знакомств, накопленный за долгое время его профессиональной деятельности. И именно в этом кругу он может представить своего подопечного, как будущего специалиста, в котором он уверен. Благодаря чему молодой работник может перенять опыт, знания и советы не только от своего наставника, но и от таких же людей успешных людей. Он может завести знакомстве как с профессионалами своего дела, так и с людьми, готовыми оплатить его труд. Так, например, начинающий фотограф, с помощью более опытного человека, может найти как единомышленников, знающих необычные места или приемы для съемки, так и заказчиков. Наставничество для подопечного можно рассмотреть, как некую пропускную карточку в общество состоящие из людей, находящихся в той профессиональной сфере, в которой он хочет развиваться.

Таким образом, благодаря наставничеству, молодой специалист способен вырасти в профессиональном и личностном плане, опираясь на опыт и знания своего наставника. С помощью наработанных за долгое время сведений и навыков в определенной профессиональной сфере, наставник направляет и обучает своего подопечного, помогает ему быстрее интегрироваться в новую среду. Вместе с этим развивает в специалисте необходимые ему личностные качества, благодаря чему молодой работник быстрее развивает свой потенциал и вырастает как личность.

Список использованных источников:

1. Максвелл, Дж. Наставничество 101. – М.: Попурри, 2009. – 160 с.
2. Масалимова, А.Р. Корпоративная подготовка наставников: закономерности, принципы и механизмы их реализации на практике [Текст] / А.Р.
3. Белкин А.С. Ситуация успеха. Как ее создать: Кн. для учителя. М.: Просвещение, 1991. - 176 с.

Сидненко Т.И.

ГАОУ ВО ЛО «Ленинградский государственный университет имени А.С.Пушкина»

АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРАКТИК НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ВИДА ВОЛОНТЕРСКОЙ (ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ) ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ИСТОРИКО-СРАВНИТЕЛЬНОМ КОНТЕКСТЕ

В условиях нестабильной социально-политической обстановки в стране особую значимость приобретает обсуждение и комплексное исследование вопросов, связанных с построением государственной системы наставничества как части реализации государственной молодежной политики в регионах [1–3; 4. С. 22].

В рамках настоящей статьи наставничество рассматривается нами не только как социально-культурное явление в истории России, но и как волонтерский вид деятельности социально активных людей, готовых оказывать содействие в становлении подрастающего поколения средствами обучения, ранней профилизации, коммуникаций, информационного воздействия на трансформацию ценностных ориентиров и взглядов. В то же время понятие наставничества как вида добровольческой деятельности имеет свои нюансы. Изначально развиваясь в парадигме «добровольного (вне призыва) участия на военной службе (военных действиях), понятие, имеющее французские корни от слова «volontaire», с XVIII по XXI век претерпело серьезные трансформации. Речь идет не столько о толковании термина и наполнении различными смыслами самого содержания, а о расширении спектра деятельности, называемой волонтерской (добровольческой) и как следствие форм, видов и технологий наставничества, применяемых на практике. Если история добровольческой и благотворительной деятельности в России восходит еще к X веку, развиваясь последовательно в русле христианской добродетели и княжеского права, к императорской (государственной) благотворительности и системы государственного призрения с широким представительством частных инвестиций, то на современном этапе добровольческая деятельность последовательно развивается в русле государственной политики. С позиций оценки наставничества как социо-культурного явления, в основе которого добровольческая (волонтерская) деятельность, целесообразно акцентировать внимание на таких результатах изменений, как расширение способности выстраивать новые социальные отношения; применять на практике полученные компетенции, навыки, знания; индивидуальное сопровождение содействия в развитии личности в контексте профессиональных достижений.

Наставничество – это, в первую очередь, одна из древнейших форм передачи знаний, эволюции освоения профессиональных знаний вне институциональных рамок и регламентации процесса обучения, иными

словами формальных и неформальных видов взаимодействия. Рассматривая историю наставничества, мы разделяем точку зрения, согласно которой это процесс реализации наставнической деятельности как передачи не только определенных профессиональных знаний, но и социального капитала, корпоративных традиций и психосоциальной поддержки [6].

В рамках данной статьи мы рассматриваем результативность использования моделей наставничества в образовательном процессе и внедрения системы «профильных классов» в довузовскую подготовку в отдельных вузах г. Санкт-Петербурга и Ленинградской области. Апробация внедрения применительно к рассматриваемому вопросу проходила за период с 2013 – 2022 гг.

Одним из решений проблемы повышения конкурентоспособности человеческого капитала, как следствия подготовка компетентных кадров согласно потребностям регионов [7; 10], может стать государственная поддержка инновационных форм, технологий и решений интеграции опыта наставничества в образовательный и воспитательный процесс [8]. Исследованию алгоритма внедрения новых педагогических технологий в целях комплексной реализации образовательной траектории в условиях цифровой трансформации общества мы посвятили серию статей [10; 11; 13]. Актуальным представляется сравнительный анализ результатов использования различных моделей наставничества в рамках программ довузовской подготовки, систем ранней профилизации школьников в базовых школах университетов, «профильных классов». В качестве объектов сравнительного анализа взяты модели наставничества таких вузов РФ, как СПбГПУ им. Петра Великого, ЛГУ им. А.С.Пушкина, РГПУ им. А.И.Герцена. Критериями для выборки вузов г. Санкт-Петербурга и Ленинградской области стали: наличие структуры, ведущей на постоянной основе наставническую деятельность, сопряженную с профориентационной работой и трудоустройством молодежи; наличие системы управления карьерой обучающихся и молодых специалистов в вузе; корпоративные системы управления обучением, наличие ЭИОС на базе как свободных веб-приложений, предоставляющее возможность создавать сайты для онлайн-обучения, так и закрытых программных решений, системы дополнительного профессионального обучения и подготовительных курсов, действующие центры развития карьеры (молодежные центры наставников), институт кураторства.

Существенный прорыв в реализации модели наставничества в субъекте РФ произошел в рамках реализации проекта «Ранней профилизации школьников Ленинградской области по общеобразовательным программам предметной направленности, реализуемых в Гатчинском, Волховском, Киришском, Тихвинском, Выборгском районах на базе средних общеобразовательных учреждениях». За период с 2018 – 2022 гг. коллектив в составе: директора института профессиональной переподготовки и повышения квалификации ЛГУ им. А.С.Пушкина Т.И.Сидненко, директора

Центра образовательных технологий Э.В.Дорофеевой, привлекаемых преподавателей, представителей исполнительных органов власти, методистов, волонтеров из среды обучающихся студентов по организации «профильных классов ЛГУ», реализовал комплексный проект профориентационной деятельности [9].

Следует обратить внимание на тот факт, что несмотря на заслуженное признание в Комитетах образования муниципальных районов Ленинградской области, школах, родительских комитетах, реализация проекта выявила серьезные проблемы в организации довузовской подготовки школьников в рамках профессионального самоопределения обучающихся, понимания школьниками особенностей профессий будущего и востребованности отдельных категорий специальностей, в плане нехватки подготовленных специалистов в школах (тьюторов, кураторов, наставников, специалистов по воспитательной работе и т.д.) для системного ведения данной работы.

Эффективность была подтверждена в рамках Балтийского научно-практического конкурса и региональной профориентационной Олимпиады профессионалов. Сравнительный анализ опыта реализации структурно-функциональной модели организации «профильного класса» на примере проекта ЛГУ им. А.С.Пушкина и аналогичных региональных проектов, позволяет подчеркнуть высокие перспективы для развития и масштабирования данных начинаний [9].

Повышенный спрос на продукты и технологии, созданные в рамках развития информационного общества, наблюдается именно у молодежи как особой социально-демографической группы. И дело даже не в возрастных параметрах, а в эволюции форм и механизмов коммуникаций в социуме. Ключевыми критериями формирующегося «информационного общества», отмеченными еще Джеймсом Мартином [12], безусловно становятся социально-политические, технологические и культурные изменения в обществе, что затрагивает абсолютно все сферы жизнедеятельности человека: уровень жизни, финансовую и экономическую составляющую, потребность в новых формах получения образования, развлечения взаимодействия и т.д. Все больше осознаются значение и ценность не только социальной, профессиональной активности людей, но и способности к «информационному развитию» [11; 14]. В данной связи, важен анализ форм, типов новых компетенций в профессиональной среде, связанных со способностью адаптации к цифровой среде и цифровой коммуникации. Использование терминологии «цифровое общество», «цифровая среда» не случайно, поскольку цифровизация всех сфер жизнедеятельности человека: от личностного, повседневного общения, до производственной так или иначе сопряжена с освоением, использованием, практикой применения, оценкой внедрения на государственном уровне информационных технологий [14].

Подводя итоги, отметим, что одним из приоритетных направлений информационного обеспечения государственной молодежной политики является создание системы, которая удовлетворяла бы информационные

запросы молодежи. Данный тренд невозможен вне комплексной оценки главного ресурса – кадрового потенциала регионов [8]. В настоящий момент инструментами работы с молодежью становятся социальные сети, Интернет-технологии, веб-ресурсы, дистанционные технологии и электронное обучение [15; 16]. Возможности применения информационных технологий в развитии карьеры молодых специалистов, как и формирования компетенций безграничны. Основная задача образовательных организаций состоит не только в трансляции знаний в соответствующей предметной и профессиональной сфере, но и способности к адаптации форм, методов и технологий ведения образовательного процесса с учетом современных достижений цифровых технологий и сервисов электронных услуг. Кроме того, последовательная работа в направлении развития системы непрерывного образования через интеграцию «базовых школ», созданных в школах под конкретную образовательную программу, и вузов; через закрепление в системе индивидуальных достижений обучающихся при поступлении в вуз результатов освоения дополнительных общеобразовательных программ «профильных классов», имеет серьезные перспективы для развития моделей наставничества.

Список использованных источников:

1. Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися [Электронный ресурс] : распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 дек.

2019 г. No P-145 (последняя редакция). URL: <http://docs.cntd.ru/document/564232795> (дата обращения: 10.07.2021).

2. Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 7 окт. 2019 г. No 296. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

3. Трифанов С.С. Наставничество как процесс целенаправленного формирования личности молодого сотрудника //Глобальный научный потенциал. 2019. No 11 (104). С. 63–65.

4. Булах К.В., Тартышева Н.А, Тартышева А.В., Петьков В.А. Анализ эффективности региональной системы наставничества над молодыми специалистами в сфере государственной молодежной политики (по результатам социологического опроса в Ставропольском крае) // Общество: социология, психология, педагогика. 2021. No 8. С. 22–29. <https://doi.org/10.24158/spp.2021.8.2>

5. Томильцев В.А. Возрождение наставничества как тренд профессионального образования

//https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/103507/1/978-5-7996-3280-9_1-079.pdf. С 366 – 370

6. Урмина И. А., Горелова Н. Н. Наставничество, его значение в истории и современности // Социальная политика и социология. 2010. № 7 (61). С. 85 –94.

7. Сидненко Т.И., Сидненко Д.Б. Перспективы и особенности применения дистанционных технологий и электронного обучения на примере электронного курса: история государственного управления в России. Историко-сравнительный анализ трендов // Организация работы с молодежью в информационном обществе: материалы международной научно-практ. конф. Санкт-Петербург, 19 – 21 ноября 2020 г. /под ред. Г.В.Ковалевой. – СПб.: ФГБОУВО «СПбГУПТД», 2020. - С.379 – 383.

8. Бондалетов В.В. Бондалетов Е.В. Становление и развитие наставничества как формы корпоративного обучения персонала в России и за рубежом // Современные технологии управления персоналом. С. 25 – 26.

9. Сидненко Т.И., Дорофеева Э.В. Форсайт-технологии в практике реализации профориентационной работы и содействия профессиональному развитию молодежи // Непрерывное образование: проблемы, решения, перспективы: Всерос. с междунар. участием науч. конф. – СПб.: ЛГУ им. А.С. Пушкина, 2022. – 178 – 182 с.

10. Сергеев, С.М., Сидненко, Т.И. Парадигма преподавания в интероперабельной среде (при подготовке специалистов АПК) // Известия Санкт-Петербургского государственного аграрного университета. Ежеквартальный научный журнал. – СПб. – Изд. – во. СПбГАУ. – 2016. – № 43 – С. 303 - 312.

11. Сидненко Т.И. Инфраструктура сетевого взаимодействия вузов// Universum: Вестник Герценовского университета. – 2014. № 3 – 4. – С. 36 – 41.

12. Сон, Л. А., Щербакова, Т. А, Ситникова, С. А. Молодежь информационного общества // Электронный научно-методический журнал Омского ГАУ. – 2019. – Спецвыпуск № 6. – URL <http://e-journal.omgau.ru/images/issues/2019/S06/00673.pdf>. – ISSN 2413-4066.

13. Сидненко Т.И., Образовательное проектирование как фактор профессионального развития кадрового потенциала региональной системы образования//XXIII Царскосельские чтения// Материалы международной научной конференции. Ответственный редактор А.А. Беляева. 2019. С. 72-77.

14. Сидненко Т.И. Образовательное проектирование как фактор профессионального развития кадрового потенциала региональной системы образования//XXIII Царскосельские чтения// Материалы международной научной конференции. Ответственный редактор А.А. Беляева. 2019. С. 72-77.

15. Belinskaia, I.V., Sergeev, S.M., Sidnenko, T.I. E-university for strategic planning of regional system of engineering education// Contents of Proceedings of 19th International Scientific Conference «ENGINEERING FOR RURAL DEVELOPMENT», Latvia, May 20-22, 2020. http://www.tf.llu.lv/conference/proceedings2020/Papers/Title_Content.pdf

16. Khonamri F., Azizi M., Kralik R. Using interactive e-based flipped learning to enhance EFL literature students' critical reading // Science for Education Today, 2020, vol. 10, no. 1, pp. 25–42. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2001.02>

Скворцова М.Б.

Институт проблем региональной экономики РАН

ВОЛОНТЕРСТВО КАК ФОРМА СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ НАСЕЛЕНИЮ

Последние годы волонтерство переживает бурный подъем благодаря вниманию к данному виду деятельности Президента РФ (В. В. Путин в 2016 г. в Послании Федеральному Собранию особо отметил неоценимый вклад волонтеров в формирование атмосферы общих дел в России, после этого Общественная палата РФ, наряду с другими общественными институтами, самым активным образом включилась в эту работу), а также проведению в нашей стране значимых спортивных мероприятий, таких как Олимпиада в Сочи – 2014, XIX Всемирный фестиваль молодежи и студентов, Кубок конфедерации FIFA 2017. 2018 год в России объявлен Годом добровольца (волонтера), что также способствовало поддержанию интереса к данной сфере [1].

На международном уровне роль добровольчества отражена в ряде межгосударственных документов. Так, Организация Объединённых Наций (в том числе и МОТ) признают труд волонтеров «ключевым ресурсом для решения социальных и экологических проблем во всем мире», ресурсом «повышения качества жизни» [2]. Значение волонтерской деятельности фиксируют в документах и другие международные организации: Европейский парламент, Совет Евросоюза.

В нашей стране волонтеры вовлечены в реализацию программ в сфере социальной защиты различных слоев населения, молодежной политики, образования, культуры, науки, физической культуры и спорта, здравоохранения. Волонтерство способствует привлечению внебюджетных средств в социальную сферу, оказывает воздействие на повышение качества жизни тех, на кого нацелены соответствующие программы. Российский доброволец в среднем посвящает волонтерству 42,7 человеко-часов в месяц, стоимость добровольческого труда российских волонтеров составляет более 16,4 млрд руб. ежегодно. До 15% граждан являются добровольцами, до 50% готовы к участию в добровольческой деятельности [3].

Волонтерская деятельность решает многие социальные проблемы, с которыми социальная защита не в силах справиться самостоятельно. На сегодняшний день она играет роль важного социального института.

Можно выделить следующие виды волонтерства: социальное, экологическое, медицинское, патриотическое, культурное, спортивное, научное, интеллектуальное, инклюзивное, волонтеры-спасатели (принимают

участие в сфере предупреждения и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, оказывают активное содействие в поиске пропавших людей и помощи органам внутренних дел и иным правоохранительным органам в охране общественного порядка в добровольных народных дружинах).

Одними из ожидаемых результатов Концепции развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года являются:

1. Расширение участия добровольцев (волонтеров) в оказании услуг в социальной сфере различным категориям и группам населения;
2. Увеличение вклада добровольческих (волонтерских) организаций в решение актуальных социальных задач.

Как мы видим, государство возлагает на волонтерское движение определенные надежды по решению ряда социально значимых проблем. Если обратить внимание на получателя помощи со стороны волонтеров (или их сферы деятельности), то становится очевидным, что значительная часть таких получателей относится к категории социально незащищенных слоев населения.

Социально ориентированная некоммерческая организация (СОНКО) согласно ФЗ «О некоммерческих организациях» осуществляет деятельность, направленную на решение социальных проблем, а одним из видов деятельности является социальная поддержка и защита граждан.

Согласно данным Росстата по итогам статистического наблюдения за деятельностью социально ориентированных некоммерческих организаций (СОНКО), в 2020 году среднесписочная численность добровольцев (волонтеров), участвующих в деятельности СОНКО, составила более 3,79 млн человек, в 2019 году – 3,43 млн человек, 2018 году – 2,94 млн человек, 2017 году – 2,71 млн человек, 2016 году – 2,16 человек [4].

Самые распространенные направления деятельности этих организаций:

- социальные услуги,
- развитие физкультуры и спорта,
- работа в сфере образования, просвещения и науки.

Нам представляется, что в будущем государство планирует делегировать СОНКО ряд функций и попытается закрыть ряд социальных задач благодаря работе НКО. В последние годы государство оказывает помощь НКО по различным направлениям. Существенная финансовая поддержка НКО идет через Фонд президентских грантов, также идет процесс совершенствования законодательной системы, системы налогообложения, предоставляются льготные кредиты и т. д.

Общий объем средств, переданных субъектами Российской Федерации СОНКО на реализацию указанных направлений (социальная защита и социальное обслуживание, образование, культура, охрана здоровья граждан, физическая культура и спорт), в 2020 году составил более 38,1 млрд рублей. Указанные средства были распределены между более чем 4,5 тыс. СОНКО, услуги которых получили более 44 млн человек (в 2019 году 44,5 млрд рублей были распределены между 5,8 тыс. СОНКО, услуги которых получили более

19 млн человек; в 2018 году 31,3 млрд рублей были распределены между 4,4 тыс. СОНКО, услуги которых получили более 22 млн человек) [5].

В РФ создана и активно функционирует крупнейшая площадка, посвященная добровольчеству/волонтерству - DOBRO.RU. В 2018 году она была закреплена в законе «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)» как единая информационная система. Она соединяет интересы волонтеров, СОНКО и государства.

Следует отметить, что данная площадка - Единая информационная система «DOBRO.RU» дает возможность использовать информационный ресурс не только для учета результативности деятельности отдельных волонтеров и волонтерских организаций, а также можно использовать аналитику для оценивания эффективности волонтерской деятельности.

На данной площадке зарегистрированы почти 4 млн волонтеров, что соотносится с данными Росстата по итогам статистического наблюдения за деятельностью СОНКО. За последние годы активность вовлечения населения в добровольческую деятельность растет. В таблице 1 представлены данные по субъектам Северо-Западного федерального округа и по России в целом.

Таблица 1 – Численность волонтеров, зарегистрированных на площадке DOBRO.RU

Субъекты Российской Федерации	2019 г.	2020 г.	2021 г.
Россия	715290	911268	888291
Архангельская область	2647	4168	3212
Вологодская область	4240	4971	5751
Калининградская область	4878	5753	3995
Санкт-Петербург	8268	23381	17905
Ленинградская область	3143	4076	2840
Мурманская область	2051	2400	3414
Новгородская область	2168	3077	8648
Псковская область	3305	3036	2643
Республика Карелия	1783	2550	1526
Республика Коми	5452	4029	5228

Составлено автором на основе данных сайта dobro.ru

В 2017 году Агентством стратегических исследований (АНО АСИ) был разработан Стандарт поддержки добровольчества в субъектах Российской Федерации. Документ включает меры по преодолению 5 групп барьеров: организационно-правовых, информационных, методологических, инфраструктурных, а также в области стимулирования и финансирования добровольческой деятельности.

На сегодняшний день слаженная работа органов власти позволила 75 регионам реализовать все шаги Стандарта и добровольческие практики носят динамично развивающийся характер.

Преодоление, указанных групп барьеров позволит: *государству* – решить ряд социальных проблем, совершенствовать социальную политику, способствовать развитию гражданственности, развитие ценностей взаимопомощи; *СО НКО* – получить необходимые трудовые ресурсы - волонтеров; *волонтерам (добровольцам)* – удовлетворить собственные интересы (получение опыта, новые знакомства, желание быть нужным и полезным, принести пользу обществу); *гражданам, нуждающимся в поддержке* – решить социальные проблемы, улучшить качество жизни.

Таким образом, государственная поддержка и стимулирование волонтерской деятельности будут способствовать наибольшему эффективному решению социальных проблем, формированию общества, основанного на доверии и ответственности, включая доверие населения к государственным и частным экономическим институтам, улучшению качества социальной среды, повышению человеческого капитала и обеспечивающих его социальных секторов экономики.

Статья подготовлена в ИПРЭ РАН в рамках темы НИР «Стратегическое управление развитием социального сектора экономики регионов России в условиях научно-технологической модернизации и перехода к устойчивому развитию». АААА-А21-121011190093-2

Список использованных источников:

1. Скворцова М.Б., Захарова И.Н. Добровольческая деятельность молодежи и пожилых людей: точки взаимодействия / Молодежная политика России в контексте глобальных мировых перемен. Материалы международной научно-практической конференции. / Под ред. Г.В. Ковалевой. – СПб.: СПбГУПТД, 2018. С. 377-380.

2. European Parliament (2008). Report and Resolution of 22 April 2008 on the role of volunteering in contributing to economic and social cohesion (2007/2149(INI)). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P6-ТА-2008-0131&language=EN>

3. Методические рекомендации по внедрению Стандарта поддержки добровольчества (волонтерства) в регионах. АСИ. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://мнсо.пф/sites/new.mnso.ru/wodby_files/files/wiki/2016/05/standart_podderzhki_dobrovolchestva_asi.pdf?ysclid=19115a05cc219886612

4. Доклад о развитии добровольчества в Российской Федерации в 2020 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gov.spb.ru/gov/otrasl/trud/osnovnye-itogi-realizacii-koncepcii-razvitiya-socialnogo-dobrovolchestv/>

5. Доклад о реализации мер по обеспечению поэтапного доступа негосударственных организаций, осуществляющих деятельность в социальной сфере, к бюджетным средствам, выделяемым на предоставление социальных услуг населению, за 2020 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.economy.gov.ru/material/file/f66242b99b0ca2c1450d1a7bd0232be9/doklad_2020.pdf

Скрябина А. В.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

НАСТАВНИЧЕСТВО В ИТ

Наставничество — это процесс передачи знаний, в котором более опытный сотрудник помогает менее опытному усвоить определенные навыки в их компетенции. Наставником или ментором является опытный специалист, который помогает начинающему работнику или студенту перешагнуть через сложности в обучении. Конечно, человек вполне способен обучиться самостоятельно, но благодаря наставничеству у новичка появляется возможность куда быстрее освоиться в рабочей среде или учебе. ИТ активно развивается в современном мире и в будущем также имеет огромные перспективы, поэтому наставничество также распространено в данной сфере.

В чем заключаются особенности наставничества в ИТ? Какие есть преимущества и недостатки наставничества?

На сегодняшний день в компьютерной индустрии существуют не только огромные ИТ-корпорации, но и значительное количество небольших компаний. Последние обычно работают в форсированном темпе и зачастую сосредоточены на том, чтобы стабилизировать организацию. Поэтому может увеличиться время трудового дня, с большой скоростью меняются проекты при небольших командах и отсутствии организованных рабочих процессов. В маленькой компании новичок может остаться один на один с непривычными и новыми задачами. Чтобы быстрее вникнуть в рабочий процесс, и понадобится наставник, который будет образцом для подражания, окажет помощь и поддержку. Он хорошо знает сферу и понимает, с какими вопросами сталкиваются новички на разных этапах [1].

Ментор поможет определиться новичку с ИТ-направлением, исходя из предпочтений и умений подопечного, тем самым сэкономив время на изучение ненужного материала. Например, чтобы быстро разобраться с новой технологией, можно найти наставника и задавать ему вопросы. Так возможно разобраться с темой в кратчайшие сроки.

Успешный наставник — специалист с большим накопленным профессиональным опытом с хорошей репутацией и развитыми навыками для работы с командой людей. Стив Джобс был ментором Марка Цукерберга, Уоррен Баффет наставлял Билла Гейтса, Билли Саломон — Майкла Блумберга.

Наставник, как правило, наводит на решение вопросами или объясняет, как достичь нужного результата, а не дает готовые рабочие формулы. Так, у новичка эффективнее закрепляется навык, когда он сам доходит до результата. Основной задачей ментора можно назвать направление мысли новичка в нужную сторону. Он показывает, как применять теорию и учебные задания на практике в настоящих проектах. С ним можно обсудить непонятную, сложную

задачу или составить план, чтобы улучшить навык. Также ментор делится личным опытом и оказывает моральную поддержку[2].

К каждому подопечному нужен свой подход. Для наилучшего прохождения процесса адаптации начинающего специалиста, наставник использует разные роли. Он может вести себя как учитель, руководитель, как равный с равным. На практике не бывает универсальных подходов и теорий, которые работают в любой ситуации. Любая роль предполагает разбор ошибок [3].

При работе на фрилансе наставничество помогает меторам проще проанализировать эффективность своей работы, благодаря получению обратной связи. Обратная связь — это важный момент наставничества. Суть всего взаимодействия наставника и новичка в коммуникации. Ментор не только запрашивает обратную связь, но и принимает ее, дает фидбек.

Наставничество направлено на выявление и максимально рациональное применение способностей и возможностей, имеющиеся, как и у отдельного человека, так и трудового коллектива.

Хороший разработчик обязан не только уметь обращаться с современными технологиями, с которыми он работает, но и исследовать новые передовые методы, которые выпускаются регулярно, улучшающие процесс разработки, повышая свою квалификацию. Выполнять работу своевременно и не забывать выделять время для собственного профессионального развития — это сложная задача для новичка. Поэтому наличие наставника, способного направить и подсказать имеет большое значение [4].

Как правило, специалисты, которые уже имеют какой-то опыт работы, легче вникают в рабочий процесс и решение задач. Однако, им бывает сложно принять новые методы работы и их сложно перестроить. Особенно, если фундамент заложен не совсем правильно. С другой стороны, у данного работника уже есть определенный уровень понимания опыта. В работе с теми, кто приходит в IT из другой сферы, главная сложность — направить их мысли в правильное русло, которое нужно компании.

Конечно, наставничество не является залогом резкого скачка в уровне навыка. Наставник лишь помогает упростить путь к цели и создать персональную траекторию развития профессиональных навыков.

Компьютерная компания Sun Microsystems соотнесла карьерный рост тысячи сотрудников за пятилетний период работы и выявила, что наставничество оказывает сильное влияние на карьере как менторов, так и подопечных: у наставников шанс получить более высокую должность в шесть раз больше, чем у других работников.

Во время работы наставник улучшает свои лидерские качества, прокачивает навыки коммуникации, а также наращивает свою профессиональную экспертизу.

Наставничество — метод обучения и развития персонала, который помимо положительных сторон имеет и отрицательную. К главному недостатку наставничества можно отнести снижение гарантий занятости для

старших категорий персонала, из числа которых в большинстве случаев отбираются наставники [5].

Существуют и плохие примеры наставничества, когда у опытного IT-специалиста несколько подопечных, и он только раз в неделю собирает у них отчеты по задачам. Куда эффективнее вызывать младшего разработчика на дискуссию и делать это в неформальном ключе [6].

Таким образом, наиболее эффективным методом для развития и адаптации персонала компьютерных компаний является наставничество. Ведь при работе в условиях современного, быстро развивающегося рынка требуется высокая квалификация работников. Поэтому, в нынешнее время, когда быстро устаревают профессиональные знания, для компаний просто необходимо регулярно повышать квалификацию своих сотрудников и привлекать новых специалистов, потому что это является важнейшими факторами успеха. Большинству организаций необходимо подготовить персонал к работе в новых условиях [7].

Наставничество имеет больше положительных сторон, чем отрицательных и является наиболее эффективным методом обучения, чем самостоятельное изучение литературы, теории. Также наставник способен оказать психологическую поддержку подопечным, что способствует развитию стрессоустойчивости и развитию благоприятного климата в коллективе компании. В системе наставничества персонал способен обучаться куда быстрее, поэтому наставничество является, возможно, самым важным и успешным методом обучения персонала.

Список использованных источников:

1. Акофф, Р. Планирование будущего корпорации : Пер. с англ. / Р. Акофф; Общ. ред. и предисл. [с. 5-21] В. И. Данилова-Данильяна. – М. : Прогресс, 1985. – 327 с.
2. Ансофф, И. Стратегическое управление : Пер. с англ. / И. Ансофф; Науч. ред. и авт. вступ. ст., с. 11-32, Л. И. Евенко. – М. : Экономика, 1989. – 519 с.
3. Актуальные проблемы управления персоналом. Под ред. Платонова Ю.П., Делком, СПб, 2013. – 410 с.
4. Волина, В. Методы адаптации персонала // Управление персоналом. – 2008. – № 13. – С. 46.
5. Максвелл, Дж. Наставничество 101. – М.: Попурри, 2009. – 160 с.
6. Академия Яндекса, Наставничество в IT: кто и как применяет его в работе? – 2020 – URL: <https://academy.yandex.ru/journal/nastavnichestvo-v-it-kto-i-kak-primenuet-ego-v-rabote> (дата обращения 12.10.2022)
7. Долгов, Д. С. Наставничество / Д. С. Долгов // Образование. Карьера. Общество №2 (49) – 2016 – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo> (дата обращения 12.10.2022)

Слотина В.О.

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА В СФЕРЕ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ

Аннотация: Наставничество, в современном секторе молодежной политики не является новинкой. При реализации модели наставничества, специалистам сферы молодежной политики необходимо обладать определенным профессионализмом. Молодые специалисты по работе с молодежью, которые только приходят работать в учреждения по делам молодежи, сами нуждаются в сопровождении наставником. При взаимодействии с наставником, необходимо создание педагогических ситуаций; определение с обучающимися возможностей осуществления свободного ответственного выбора стратегий учения, в том числе источников информации, заданий, форм отчетности; совместное построение руководителем и воспитанником последовательности совместной деятельности; осуществление ими рефлексивного взаимодействия относительно продуктов образовательной и досуговой деятельности; создание атмосферы открытости и уважения к позиции другого человека. В связи с вышеизложенным, автором настоящей статьи, была предпринята попытка исследования проблемы организационно-правового обеспечения наставничества.

Ключевые слова: наставничество, молодежная политика, педагогическое сопровождение, правовое обеспечение наставничества.

ORGANIZATIONAL AND LEGAL SUPPORT FOR MENTORING

Abstract: Mentoring, in the modern sector of youth policy, is not a novelty. When implementing the mentoring model, specialists in the field of youth policy need to have a certain professionalism. Young professionals working with youth who are just coming to work in youth institutions themselves need to be accompanied by a mentor. When interacting with a mentor, it is necessary to create pedagogical situations; determination of opportunities with students to make a free and responsible choice of teaching strategies, including information sources, assignments, reporting forms; joint construction of a sequence of joint activities by the head and the pupil; their reflexive interaction regarding the products of educational and leisure activities; creating an atmosphere of openness and respect for the position of another person. In connection with the above, the author of this article has attempted to study the problem of organizational and legal support of mentoring.

Keywords: mentoring, youth policy, pedagogical support, legal support of mentoring.

Варианты наставнического сопровождения разработки и реализации индивидуальной образовательной траектории подразделяются на три блока. Основанием для этого является готовность и потребность воспитанника во взаимодействии с руководителем. [4, с. 311]

I блок вариантов – это «опека», «забота», «защита», относится к ситуациям, когда воспитанник не справляется с самостоятельной разработкой траектории или возникающими затруднениями.

II блок – «наставничество». Автором индивидуальной сопровождающей траектории в данном случае является специалист. От его умения обеспечить конструктивное творческое взаимодействие зависит потребность воспитанника в общении с ним. Степень активности наставника выше, чем воспитанника. К наставничеству прибегают тогда, когда за короткий период времени должны быть освоены строго алгоритмизированные действия.

III блок – «помощь», «поддержка». Такие варианты сопровождения предполагают, что воспитанники способны к более высокой степени самостоятельности. Автором индивидуальной образовательной траектории чаще является воспитанник, чем специалист. Хотя внешнее проявление активности воспитанника интенсивнее, чем у руководителя, объем «скрытой» части деятельности руководителя увеличивается. В его задачи входит наблюдение, анализ ситуации, формулирование косвенных вопросов и т.д.

III блок вариантов наставнического сопровождения соответствует молодежной аудитории 18-22 лет, так как молодежь, в силу своего возраста, уже имеет определенный жизненный опыт (завершенное обучение в школе, осуществленный профессиональный выбор и др.), а значит, более самостоятельны по сравнению с подростками. Они способны к тому, чтобы, по крайней мере, в основных чертах представить разработку своей индивидуальной образовательной траектории.

Если при этом они сталкиваются с тем или иным затруднением, необходимо оказать им наставническую помощь. Однако, скорее, по нашему мнению, они будут нуждаться в поддержке, которая, в отличие от помощи, ориентирована на самостоятельное разрешение молодым человеком своих проблем и оказывается по его запросу или в том случае, если он может справиться с задачей сам, но не уверен в своих силах. Поддержка означает создание такой атмосферы, которая дает обучающемуся уверенность, что ему есть к кому обратиться и на кого опереться (Е.А. Александрова). [1, с. 29]

Отметим также, что каждый из этих вариантов имеет герменевтическую и временную составляющие. Под герменевтической составляющей имеется в виду способность руководителя и воспитанника понять эмоциональное состояние друг друга, готовность осмыслить проблему и найти ее конструктивное решение.

Методология (целевая модель) наставничества молодежи и подростков разработана и реализуется в сфере молодежной политики в соответствии со следующими документами федерального и регионального уровней. [6, с. 131]

1. Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. N 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации".
2. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ).
3. Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
4. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
5. Приказ Министерства образования и науки России от 18.04.2013 № 291 (ред. от 18.08.2016) «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования» (зарегистрировано в Минюсте России 14.06.2013 № 28785).
5. Приказ Министерства просвещения России от 17.04.2019 № 179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта «Образование» (вместе с Методикой расчета показателей федерального проекта «Молодые профессионалы» (повышение конкурентоспособности профессионального образования))».
7. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
8. Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
9. Паспорт федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
10. Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
11. Методология (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145).
12. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом

между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

13. Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18.03.2021 № 01/719 «Об утверждении Дорожной карты реализации региональной целевой модели наставничества в Челябинской области в 2021-2022 годах региональным центром наставничества для образовательных организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным программам».

К документам, регламентирующим деятельность наставничества в сфере молодёжной политики, можно отнести следующие (примерный перечень). [3, с. 105]

1. Локальные акты образовательной организации

- Приказ о внедрении целевой модели наставничества;
- Приказ о назначении куратора и наставников внедрения целевой модели наставничества;
- Приказ об утверждении Положения о наставничестве, реализации целевой модели наставничества и начале реализации проекта;
- Приказ о формировании наставнических пар.

2. Информационно-методическое сопровождение работы руководителя-наставника: [2, с. 83]

- Диагностический инструментарий (анкеты);
- Индивидуальный план работы наставника с молодым специалистом по работе с молодежью;
- Индивидуальные планы пар «руководитель- воспитанник»;
- Индивидуальные планы пар «работодатель - стажер»;
- Заключение по итогам адаптации к деятельности молодого специалиста;
- Заключение по итогам работы пар «руководитель- воспитанник»;
- Соглашения на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.

С учетом приведенного примерного перечня учреждение по делам молодежи разрабатывает и утверждает соответствующие локальные акты, регулирующие процесс наставничества с учетом специфики профиля и деятельности организации.

Временная составляющая педагогического сопровождения заключается в том, когда именно, в какой момент оно оказывается: до возникновения проблемы (опережающая события деятельность); в момент возникшего у обучающегося затруднения (своевременное сопровождение); после возникновения проблемы (завершающее сопровождение). Последнее оказывается для того, чтобы устранить напряженность и создать условия для анализа создавшейся ситуации и предотвращения возможных последствий. [5, с. 24]

Использование наставнического сопровождения в работе руководителя клубного формирования может обеспечить:

- целенаправленное включение воспитанника в творческий процесс, повышение уровня его ответственности за результаты деятельности, стимулирование процесса его личностного саморазвития;
- улучшение отношений между руководителем и воспитанником;
- выбор способов поведения и осознанное принятие решений в процессе становления личности воспитанников;
- установление доверительных отношений между руководителем и воспитанником;
- создание условий для личностного развития воспитанников и устранение факторов, препятствующих реализации их способностей.

Проанализировав сущность и преимущества использования педагогического сопровождения, необходимо определить, что именно оно будет представлять собой при разработке и реализации индивидуальной наставнической траектории молодежи, работающих над повышением своего уровня самоорганизации.

Список использованных источников:

1. Арнст, Е. А. Из опыта работы по реализации модели наставничества в педагогическом колледже / Е. А. Арнст // Информационно-коммуникационные технологии в педагогическом образовании. – 2022. – № 1(76). – С. 27-30.
2. Варфоломеева, Н. В. Проект наставничества "Титовский сплав": от идеи к реализации / Н. В. Варфоломеева // Научно-педагогический журнал "Учитель Алтая". – 2021. – № 4(9). – С. 81-85.
3. Гальцева, О. В. Наставничество научной проектной деятельности студентов вуза / О. В. Гальцева, Г. Н. Нариманова // Сборник избранных статей научной сессии ТУСУР. – 2022. – № 1-2. – С. 103-106.
4. Дробязкин, Р. С. Тренд наставничества (тьюторства) в вузах. Наставничество как инструмент помощи студентам в трудных ситуациях / Р. С. Дробязкин, Е. Ю. Положенкова // Modern Science. – 2021. – № 3-1. – С. 307-313.
5. Ентальцева, С. Н. Наставничество как форма педагогического руководства практической подготовкой студентов / С. Н. Ентальцева // Образование в Кировской области. – 2021. – № 3(59). – С. 22-25.
6. Филатова, И. Ю. Развитие педагогического наставничества в воспитательной образовательной среде / И. Ю. Филатова // Вестник профессионального образования. – 2022. – № 1(17). – С. 128-132.

Соина Е.И.

Военно-морской политехнический институт

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СТРАТЕГИЯ НЕПРЕРЫВНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ

В наше время возможно выделить несколько определений понятия «наставничество».

Наставничество – это один из возможных способов формирования личности.

Наставничество можно понимать, как способ передачи знаний и навыков опытным человеком к менее опытному.

Также наставник может делиться своим опытом при помощи мастер-классов, тренингов, предоставлять помощь или совет, оказывать необходимую поддержку в становлении, в поиске поставленных целей и возможность их достижения.

Личность — это тот человек, у которого имеются определённые индивидуальные качества, которые он может реализовывать в обществе и лишь ему одному присущие физические и психологические особенности [1].

Понятие «личность» произошло и менялось в ходе развития истории, в процессе труда.

Направленность личности — устойчивая устремлённость, психологическая ориентированность поступков людей. Неотъемлемую часть в развитии личности играет наставник или лидер — лицо в какой-либо группе, команде, организации, которое принимает самые ответственные решения.

Развитие, в нашем понимании, это всё то, что помогает полностью раскрыть возможности личности. Наставничество, приобретение опыта и обучение – это главные составляющие концепции развития личности. Под обучением мы можем ожидать результаты в образовательной, культурной, спортивной сферах.

Наставничество — это большой шаг вперед к развитию себя.

Наставник — это человек, который может являться учителем, педагогом, обладающий конкретными знаниями, навыками, который прилагает все усилия для того, чтобы ученик смог быстрее приобрести их.

Наставник может выступать в роли тренера, консультанта, товарища.

Задачи наставника при обучении:

— транслировать смысловые установки, выявление и актуализация мотивации к деятельности;

— закрепить новые полученные умения, компетенции, знания;

— создавать как можно комфортнее и безопаснее условия освоения каких-либо увлечений.

Знания и опыт наставника — это основа, на котором выстраиваются отношения наставничества. Они могут затрагивать определенную тематику или любые вопросы развития личности.

Наставничество ориентировано на личностном росте, поэтому доступны разные техники, чтобы получить определенный результат. Так, например, можно рассмотреть 5 самых распространённых подходов, которые могут использоваться в бизнесе:

1. Сопровождение: наставник так же отрабатывает поставленные задачи совместно с тем, кто проходит обучение.

2. Посев: метод, подготавливающий обучающего к предстоящим переменам.

3. Катализация: обучение углубляется тогда, когда изменения доходят до решающего уровня. Наставник может сделать перезагрузку тому, кто проходит обучение, который сможет изменить ход своих мыслей, полностью измениться или пересмотреть жизненные преимущества.

4. Демонстрация: метод, которым можно разъяснить неясное, приводя свой пример, показом личностных умений. Руководитель показывает практически то, о чем говорит.

5. Сбор урожая: используется с целью заметить, осмыслить достигнутое и подвести исходящий результат. В данном случае наставник интересуется у обучаемого: «Ты смог чему-то научиться?», «Это для тебя получилось полезно?».

Разные подходы возможно использовать исходя от ситуации, как мыслит обучающий [2].

Обратим наше внимание на пять формы наставничества. Это индивидуальная, групповая, коллективная, взаимная и онлайн.

В индивидуальной возможно сопровождение персонально одного обучающего, с учетом его индивидуальных качеств.

Групповая форма задает направление один наставник (группа наставников) группам обучающимся, которые имеют общие или похожие интересы.

В коллективной форме работает большая группа наставничества, которая работает с коллективом (большой группой) обучающихся, которые имеют различные интересы.

Во взаимной возможная группа совместной поддержки обучающихся, у которых разные интересы.

В онлайн вероятно взаимная поддержка обучающихся, которые находятся в удаленном доступе. Возможен коннект с использованием интернета [2].

Можно рассмотреть модель наставничества в военном училище.

На каждом курсе есть старшина курса, заместитель командира взвода, командир отделения.

На эти должности ставят людей, которые обладают больше опытом, знаниями, чем остальные курсанты. Должностные люди, обучают и мотивируют своих подчинённых. Курсант должен постоянно развиваться, интересоваться, узнавать что-то новое, равняться на своих начальников. Ведь

за 5 лет обучения в данном училище курсант должен овладеть теми навыками, получить тот или иной опыт, чтобы на службе он умел их применять.

Так же хотела бы привести личный пример из жизни.

В маленьком возрасте я пошла на танцы. К нам каждые полгода приезжал новый педагог. Было очень интересно перенимать от них новый опыт. В педагогах я видела своего наставника, лидера, потому что всегда хотелось стремиться к лучшему.

Педагоги делились своим жизненным опытом, давали разные советы и проводили с нами мастер-классы. Можно сказать, что я делала большой шаг к развитию своих профессиональных навыков. Так развивалась моя личность и теперь я могу быть наставником для других и делиться своим опытом и навыками.

На мой взгляд, в каждой сфере есть свой наставник, на которого хочется равняться и быть таким, как он. Никогда не стоит опускать руки, ведь, когда их опускаешь, прекращается твоё развитие. Да, тебе может казаться, что ничего не происходит, но через какой-то период жизни понимаешь, что в то время ты чему-то учился, узнавал новое и сейчас ты имеешь тот самый результат, о котором мечтал.

Свою статью я бы хотела закончить мыслями русского педагога, писателя, основоположника научной педагогики в России Ушинского Константина Дмитриевича, который считал, что наставник не должен гордиться своим опытом работы. Опытному педагогу необходимо хотеть и уметь передавать свой опыт молодому поколению.

Список использованных источников:

1. Большой толковый социологический словарь (Collins). Том 1(А-О): Пер. с англ. – М.: Вече. АСТ, 2001. – С.377.
2. Кларин, М.В. Корпоративный тренинг от А до Я / М.В. Кларин. — М.: Дело, 2002. — 224 с.
3. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития: учеб, пособие для вузов / Э.Ф. Зеер. — М.: Академия, 2009. — 240 с.

Сорокина Л. А.

МЕНТОРСТВО И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ И ЛИЧНОСТНЫЙ РОСТ СПЕЦИАЛИСТОВ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ.

Аннотация: Статья посвящена изучению таких явления, как менторство и программа наставничества; а также рассмотрению того, как подобные способы обучения влияют на развитие специалистов в современном мире.

Ключевые слова: Менторство; обучение сотрудников; программы наставничества; миллениалы; ментор; менти; развитие корпораций.

WHAT IS MENTORING AND WHAT IMPACT MENTORING PROGRAMS HAVE ON THE PROFESSIONAL AND PERSONAL GROWTH OF PROFESSIONALS IN THE MODERN WORLD?

Summary: The article is devoted to the study of such phenomena as mentoring and mentoring program; as well as considering how such ways of learning affect the development of specialists in the modern world.

Key words: Mentoring; employee training; mentoring programs; millennials; mentor; menti; corporate development.

Наставничество — это один из древнейших способов обучения, в наше время его успешно используют корпорации для адаптации новых сотрудников компании и развития их компетенций. Также данный формат обучения можно назвать «менторинг» — отношения между наставником (ментором) и его подопечным (менти).

Когда менти сталкивается с новой должностью, или же упирается в потолок и не знает, что делать дальше, — ему нужен ментор. Важно понимать, что люди, находящиеся том же уровне развития, что и он сам, не помогут ему подняться выше. Для наилучшего результата менти необходимо создать связь с ментором – человеком, который уже достиг успеха в своей сфере и способен помочь менти пройти путь вверх быстрее и с меньшими усилиями.

Немаловажным фактором при создании отношений между ментором и менти является их взаимное уважение и доверие. Тем не менее, ментор должен обладать стратегическим превосходством над своим подопечным, он помогает взглянуть на путь менти «сверху», ведь наставник уже прошёл его ранее.

Хороший ментор способен выбрать значимую цель, реализующую потенциал ученика, и построить лучший маршрут к достижению этой цели.

Также, ментор-наставник делится знанием необходимых ресурсов, помогает развивать их и, главное, правильно использовать. Такими ресурсами могут оказаться:

- таланты — личные качества и способности человека;
- компетенции — его знания и умения;
- связи — окружение;
- репутация — известность за пределами «ближнего круга».

Более того, задача ментора вселять уверенность в ученика, ведь без веры в себя и в цель невозможно достичь результата. Ментор превращает слова в эмоции и ощущения, вдохновляет личным примером.

Также, он контролирует прогресс, показывая ученику его ошибки и способы их исправления. Он не учит менти, а помогает ему учиться правильно.

Современный мир высоко ценит институт наставничества. Особенно программы наставничества важны для миллениалов, а сегодня, они являются основной рабочей силой. Наличие отличного наставника является ключевым фактором повышения вовлеченности этих сотрудников.

Согласно исследованиям, миллениалы, планирующие остаться со своим работодателем более чем на пять лет, в два раза чаще имеют наставника (68%), чем нет (32%); большинство из них довольны своими наставниками (81%). Среди миллениалов, планирующих уволиться со своего рабочего места в течение двух лет, только 61% были довольны полученным наставничеством. Исследования также говорят о том, что 75% специалистов действительно нуждаются в менторе и только 37% уже договорились о сотрудничестве с ним.

Следовательно, можно сделать вывод о том, что связь между высоким уровнем вовлеченности, лучшим удержанием сотрудников и более высокой рентабельностью инвестиций действительно высока. И что еще более важно, сегодня у работодателей и HR есть беспрецедентные возможности установить связь с сотрудниками с помощью наставничества.

Современному обществу нужна не просто работа, людям необходима осмысленная деятельность, а также понимание того, что двигаются они к определенной цели. Сегодня у работодателей больше причин для того, чтобы осуществлять программу наставничества, больше инструментов для того, чтобы делать это и меньше оправданий для того, чтобы этого не делать, чем когда-либо.

Согласно отчету «Делойта» о тенденциях в области человеческого капитала за 2016 год, 85% опрошенных руководителей оценили вовлеченность как важный или очень важный приоритет для своего бизнеса.

Важно отметить, что есть ещё причины, по которым передовые компании инвестируют в программное обеспечение для наставничества и программы наставничества. Например, наставничество может помочь сотрудникам сосредоточиться на работе, преодолев тревогу в нашем постоянно меняющемся, непредсказуемом мире.

Современный мир предоставляет работодателям новые SaaS для наставничества - облачные пакеты, приложения, плагины, расширения, которые предлагают компаниям чрезвычайно гибкие, настраиваемые инструменты, предназначенные для того, чтобы предоставлять мощные облачные инструменты как способ улучшить и дополнить человеческое взаимодействие. Данные программы могут запускать настраиваемые функции на нескольких платформах, генерировать значимую аналитику, позволяющую вносить улучшения и изменения, а также помогать сотрудникам развиваться.

Отсутствие внимания к развитию работников приводит компании к риску потери талантливых кадров. Молодые, перспективные люди, как правило, приходят в компанию полные мотивации и амбиций. Однако, этот свежий импульс быстро угасает, когда сотрудники сталкиваются с сложными для себя задачами на работе: развитие навыков и личности; столкновение различных культур и структур управления; и, конечно же, с тем, как реализовать свои амбиции для продвижения по службе, ведь, безусловно, для людей сейчас важно развиваться и увеличивать свой доход. Хватая каждую секунду

возможность, человек не успевает думать о развитии. В начале пути его ограничивает неумение рационально использовать свои ресурсы. Если человек в этот момент сталкивается с разочарованием, то его мотивация к развитию падает, и потенциал его оказывается растроченным впустую. Программа наставничества в свою очередь помогает сотрудникам преодолевать препятствия легче и достигать результатов быстрее, в соответствии с миссией компании.

Ошибкой будет считать наставничество «мягкой» функцией, которую лучше оставить для неформальных отношений на работе. Проблема неструктурированного, неорганизованного наставничества заключается в том, что наставничество получают только определенные люди. Это приводит к досадным пробелам, упускающим из виду проблемы инклюзивности. Более того, это приводит к потере потенциально хороших сотрудников.

Программы наставничества — это не еще один способ переделать то, что лучше оставить природе и естественному ходу вещей; это эффективный способ спроектировать процесс, обеспечивающий нужный результат.

В заключении, можно сказать, что в современном мире программы наставничества набирают огромную популярность среди больших корпораций и маленьких компаний. Более того, ответственный подход к обучению работников позволяет работодателю повысить статус своей компании на сегодняшнем чрезвычайно конкурентном рынке. Подобные программы оказывают огромное влияние на профессиональный и личностный рост сотрудников. Они позволяют привлечь наиболее талантливых и молодых специалистов; раскрыть их потенциал; повысить лояльность работников к компании, увеличить их вовлеченность в рабочий процесс, а также повысить уровень компетенций и навыков сотрудников компании.

Список использованных источников:

1. Кравцов, А. Л. «Найди ментора: Как перейти на следующий уровень.» Личное развитие. – 2020.
2. Финансово-экономический журнал «Forbs», [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.forbes.com/sites/meghanbiro/2017/01/27/make-2017-the-year-to-get-serious-about-mentoring/?sh=2c1a823bbcea> свободный – (5.09.2022)
3. Журнал «НОЖ» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://knife.media/club/mentoring-guide/> свободный - (5.10.2022)

Степанова В. Е.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Упоминание о наставничестве в различных его проявлениях встречается в истории развития сообществ от первобытности по настоящее время. В Российской империи наставничество оформилось во 2-й половине XIX века, когда было закреплено законодательно. Но история возникновения наставничества начинается издалека – в древности люди столкнулись с необходимостью сохранения и передачи накопленного опыта и знаний последующим поколениям. В то время наставничество было одним из немногих способов передачи и освоения знаний, умений и навыков. Проявление наставничества стало естественным закономерным процессом эволюции, которое формировалось на протяжении долгого времени практически всех поколений с эпохи первобытности [1]. А в период современности, когда стремительно развиваются всевозможные сферы жизни

людей, меняется структура общества и активно внедряются новые технологии, наставничество становится наиболее актуальной и необходимой для развития человека технологией.

Анализ литературы показал, что наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. В обобщенном виде наставничество можно определить как целенаправленный процесс передачи знаний, умений и навыков под руководством специалиста (более опытного человека) менее опытному.

Основная деятельность наставника заключается в следующем: ускорение процесса обучения индивида основным навыкам; помощь молодым специалистам в освоении методик; формирование способностей самостоятельно и качественно выполнять соответствующие задачи; привитие интереса к работе и порученному делу; выработка профессиональных и моральных качеств (ответственность, дисциплинированность, пунктуальность, сознательный и творческий подход к выполнению своей работы); помощь в усвоении традиций и правил поведения в учреждении.

Рассматривая психологические аспекты наставничества, следует выделить основные задачи наставничества в трех направлениях:

1. Раскрытие интересов, способностей и возможностей индивида;
2. Способствовать реализации морального потенциала индивида;
3. Создание условий для эффективных, основательных и полезных взаимоотношений и взаимовлияний наставника и наставляемого.

Кроме того, процесс наставничества можно рассматривать как форму профессиональной подготовки и повышения квалификации, а также профессионального развития педагогов-наставников. Наставничество может помочь одаренным, а также принципиальным педагогам планировать собственную карьеру, совершенствовать соответствующие компетенции, становясь наиболее независимыми, самостоятельными, а также целенаправленными.

Таким образом, технология наставничества является востребованной и актуальной в условиях современного мира, поскольку способна оптимизировать процессы воспитания и развития подрастающего и молодого поколения. Однако реализация данной технологии может сопровождаться рядом социально-психологических трудностей.

В качестве основных проблем в реализации наставничества можно обозначить следующие:

1. Спад энтузиазма, отсутствие интереса.

Участники работают некоторое время с энтузиазмом, потом перестают уделять наставничеству соответствующее внимание. Это происходит из-за отсутствия систем мотивации и отслеживания результатов. Во многих организациях поощрение наставников либо является малозначительным, либо отсутствует вовсе.

2. Сопротивление.

Незаинтересованность наставников и подопечных в системе наставничества. Это происходит в случае приказного внедрения программы и при некорректной системе мотивации или отсутствии должного информирования с постановкой целей и задач.

3. Неуверенность наставника в своей профессиональной подготовке и в выборе профессиональной деятельности.

4. Появление тревожности в установлении взаимоотношений и боязнь чужого мнения.

5. Страх демонстрации своих способностей и перед преодолением трудностей.

6. Слабая мотивация к обучению, саморазвитию из-за отсутствия требуемого количества времени.

7. Невыработанная система отбора и подготовки наставников [2].

8. Между наставником и последователем могут возникнуть недопонимания, расхождения во взглядах, что требует: учитывать пока небольшой жизненный опыт и большие амбиции, характерные для молодых людей; непременно интересоваться точкой зрения наставляемого; помнить, что все люди – разные и находить подход разным молодым специалистам; следовательно, надо учитывать особенности характера каждого ученика;

9. Использование негативного психологического воздействия, такого как принуждение, осуждение, порицание и др.

Итак, наставничество – исторически сложившийся, востребованный и эффективный метод адаптации индивидов к новым условиям. Вместе с тем наставничество играет значимую роль и является важнейшей частью развития современного общества. Наставничество может применяться не только к молодым, не имеющим практического опыта специалистам, но и к уже работающим опытным сотрудникам, квалификацию которых необходимо развивать [3].

Следует отметить, что технология наставничества представляет собой длительный процесс, требующий системного подхода, а так же дополнительных личных усилий со стороны наставника, так как эту работу он выполняет помимо основной деятельности. Важно помнить, что наставничество – это сложный процесс взаимодействия наставников и наставляемых с целью обучения, оказания влияния и помощи ученикам, студентам, и начинающим специалистам. Поэтому особенно важно учитывать социально-психологические аспекты в процессе реализации наставничества для получения наиболее эффективного и успешного результата.

Список использованных источников:

1 Медведев, Я.В. Развитие феномена "наставничество" в педагогической науке и практике / Я.В. Медведев // ЧиО. - 2021. - №4 (69). - С. 151-157.

2 Карпович, И.А. Адаптация молодых педагогов вуза с опытом работы 1-3 года и 3-5 лет / И.А. Карпович, Л.С. Воронова // АНИ: педагогика и психология. - 2020. - №2 (31). - С. 106-110.

3 Нугуманова, Л.Н. Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации педагога / Л.Н. Нугуманова, Т.В. Яковенко // Проблемы современного педагогического образования. - 2018. - №60-4. - С. 302-305.

Стефанович Н.В.

Социально-трудовое реабилитационное отделение №3 Адмиралтейского района, г. Санкт-Петербург.

Русина М.А.

Государственный университет морского и речного флота имени адмирала С.О. Макарова, г. Санкт-Петербург.

НАСТАВНИЧЕСТВО, КАК ТВОРЧЕСКИЙ ПРОЦЕСС

Каждый человек должен себя реализовать в жизни. Но пути реализации разнятся. Кому-то достаточно своего обособленного мира: дом, работа, телевизор, компьютер и т.д. У других есть желание сделать большее – воплотить идеи в стремление к лучшему, достичь поставленной цели. В детстве мы ориентированы на некие идеалы, а с возрастом и в повседневной жизни они «растворяются», на них не хватает времени и сил. В календаре отмечаем не дату реализации планов, а день зарплаты. А потом желание что-то сделать для достижения цели и вовсе пропадает.

Как сделать жизнь лучше для себя и других, чтобы с годами она не утратила своих ярких красок? Мы хотим поделиться своим опытом работы и рассказать, как осуществляется реабилитация людей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) через наставничество и творчество.

Реабилитация как наука занимается восстановлением жизненных сил людей с ОВЗ в обществе. Жизнь и здоровье человека – бесценны. Под словом здоровье мы подразумеваем, как физическое, так и психическое благополучие. Это отсутствие физических дефектов и болезней. Не маловажную роль играет социальное благополучие. К числу социальных благ относятся комфорт, жилищные условия, уровень образования, материальные возможности. Большую роль играет семья и взаимоотношения между ее членами. Часто путают два понятия: здоровье и здоровый образ жизни (ЗОЖ). Он основан на принципах воспитания и нравственности. Эти принципы позволяют оставаться

в рамках общественных норм и сохранить по возможности здоровье физическое и психическое в течение жизни. [1].

Процесс реабилитации возможен через искусство и творчество. Но как вовлечь людей в этот творческий процесс, как заставить захотеть и поверить в себя?

Немного о себе... Я пришла в СПб ГБУСОН «Центр социальной реабилитации инвалидов и детей-инвалидов Адмиралтейского района Санкт-Петербурга», в отделение ЦСК «Радуга» три года назад, получив дополнительно второе образование. До этого с людьми ОВЗ никогда не работала. Пришла потому, что площадка была рядом с домом и это было удобно, потому что нужен был дополнительный заработок и т.д. Одним словом, причины и цели самые приземленные. Постепенно, знакомясь с личными делами людей с ОВЗ, я стала выделять тех, кто хотел бы заняться творчеством. В личных беседах процесс конкретизировался... Мы говорили о творчестве в общем, и о театральном искусстве в частности. Шло время, доверие людей ко мне росло. Мы проводили больше времени вместе: экскурсии, прогулки, выпуск коллективных стенгазет и т.д. Все это нас сближало. Мы находились в процессе непосредственного общения. Постепенно мне стали доверять сокровенное, делиться радостью, обсуждать жизненные ситуации. Стали приходить не только люди с ОВЗ, но вместе с ними их родители и близкие родственники. На предложение попробовать себя в роли актера откликнулись многие. С этого момента началось моё наставничество, но оно не было односторонним... Я приобретала опыт работы с людьми с ОВЗ у них, а они учились у меня. Первую сказку и сценарий я написала сама. Каждый участник узнавал себя в том или ином персонаже. Я попыталась учесть особенности моих артистов и подчеркнуть через сценический образ их самые лучшие качества. Такие занятия помогли поднять самооценку и раскрыть грани таланта. Актёру нужна публика! Наш коллектив начал выступать и обрел свое название «ТИМ» - Театр Творческих Импровизаций. Сами рисовали афиши, сами шили костюмы. В процессе творческой работы забывали о болезнях, о плохом самочувствии, о неприятностях. Я чувствовала, что моё слово приобретает всё больший вес и авторитет, со мною советуются, моё мнение ценят. Вскоре были организованы занятия секции «Проба пера». Ребята стали учиться сочинять сказки, басни и стихи. Они узнали, что такое рифма и размер стиха. У театра «ТИМ» появился свой стиль – сказки в стихах. Учитывая особенности наших ребят, одна роль закреплялась за актёром на протяжении нескольких сказок в разных вариантах. Так родилась серия спектаклей «Сказ про Ваню...». Это поучительные истории, в которых основные персонажи «переходят» из одной сказки в другую. Полижанровость сказки безгранична. Сюжеты берутся из жизни, поэтому перед началом репетиции ребята рассказывают, что интересного произошло за неделю или что их заинтересовало. В процессе такой работы образовалась устойчивая социальная группа, которую возглавил не просто специалист по социальной работе, а именно наставник.

Современные идеалы и ценности в своей основе остаются неизменными. Стремление людей всегда были нацелены на благие дела. Но и общественное мнение и среда вносят свои коррективы, создают свои определенные стереотипы [1].

Сделаем вывод, чтобы наставничество стало инструментом управления талантами нужны предпосылки: наличие определенной категории участников, их творческая направленность, выбор конкретной темы интересной всем, и возможности: наличие репетиционной площадки, участие в творческих программах, постоянный контакт участников по вопросам конкретной работы. Также большое значение имеют личные качества специалиста – наставника: высокий собственный творческий потенциал, оптимизм, эмоциональный тонус, знания и опыт в области предстоящей творческой работы, лидерские качества и авторитет, через наставничество формируется система ценностей, которая являются фундаментальной.

Наставник – человек, который ради других готов жертвовать своим временем, силами, вступить в противоборство с несправедливостью, преодолевать препятствия во имя цели. Всегда в наставнике ценились такие качества, как объективность и личностный подход. Поддакивание, ложь, сглаживание ситуации лишали любое наставничество смысла [2].

Наставнику не боялись доверить проблему. Точно знали, что информация будет сохранена. В быту и в труде наставнику подражали, им мог быть только уважаемый человек.

Современная жизнь меняется мгновенно и постоянно создает ситуации, когда наставничество приобретает всё больший смысл. Любому обществу безразлично, какой выбор сделает личность. Молодежь всегда берегли, воспитывали и учили. Педагогике и наставничеству во все времена уделялось особое значение, чтобы под влиянием обстоятельств не сформировавшаяся личность не попала в природу хаоса, безнадёжности и беспорядка [3].

Организация наставничества и волонтерская работа во многом зависят от разработки и реализации государственных программ, и от их выполнения на местах. Огромное значение уделяется обучению специалистов, которые непосредственно участвуют в процессе становления и воспитания. Организуются конференции, курсы повышения квалификации, обмен опытом, тренинги и т.д. Все это помогает в работе и позволяет получить профессиональные кадры. Но очень не хочется, чтобы наставничество стало стереотипным. Наставничество несет гуманистические функции – это прежде всего воспитание. Одним из главных воспитательных направлений является патриотическое и культура. Позиция наставника – это позиция друга и консультанта.

Наставничество использует ресурс, который менее взаимозаменяем и его тяжело воспроизводить – это человеческое внимание и понимание. Это ресурсы неосозаемые. Они не поддаются измерению, тиражированию, анализу и воспроизведению. Они служат общему делу: полезному досугу, расширение кругозора, обучению, тренировкам, тренингам и имеют разную специфику...

Но истоки только одни – личные душевные и духовные качества человека. Наставник – это личность, а наставничество – состояние Души!

Список использованных источников:

1 Быков А.К., Вырщиков А.Н. Патриотически-ориентированное образование / Роспатриотцентр, Волгоград: НП ИПД «Авторское перо» 2005, – 150 с.

2 «Морская вахта памяти», Совет родственников «Памяти погибших матросов АПЛ «К-8». К 50-летию подвига экипажа АПЛ «К-8» / Макаровский вестник, № 88, апрель 2020 г. / Санкт-Петербург, ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова, – 2 с.

3 Русина М.А. Воспитание подвигом отцов на примере поисковой группы «Морская вахта памяти» ГУМРФ / Гражданско-патриотическое воспитание молодежи: матер. междунар. науч.-практ. конф. Санкт-Петербург, 23-25 ноября 2017 г. / под ред. Г.В. Ковалевой. – СПб: ФГБОУВО «СПбГУПТД», 2017. – 386 с.

Сударушкина М. И., Дубина А. Ш., Переляхина К.А.

Пензенский государственный университет, г. Пенза, Россия

МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ОСНОВА ИЗУЧЕНИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Аннотация. Молодежная политика в данной статье рассматривается с точки зрения методологических подходов и принципов. Сам термин определяется как процесс использования государственных ресурсов для достижения политических целей среди молодежи. В связи с тем, что молодежная политика каждого государства имеет свою уникальную специфику, приводится сравнительное описание конкретных целей и направлений деятельности России и США в сфере развития политики молодёжи.

Ключевые слова: молодежь, молодежная политика, методология исследования молодежной политики, направления, международные отношения.

Система международных отношений характеризуется не только взаимодействием внутри общества, но и выходящих за рамки территориальных образований, что связано с различными направлениями политической деятельности. В этих условиях большое внимание отводится молодежной политике, которая представляется одним из необходимых инструментов в большинстве сфер жизни общества. На сегодняшний день исключительную актуальность имеет проблема формирования и развития молодежной политики как в отдельно взятых государствах, так и в мире в

целом. Вектор политики молодежи включает в себя экономические, социальные, политические вопросы, проблемы демографии, воспитания и образования, научные и психологические аспекты. Не смотря на разнообразие направленностей, в современных условиях она стремительно меняется, что влияет на становление приоритетов в данной области.

Молодежная политика рассматривается как совокупность определенных мер, осуществляемых органами государственной власти с целью предоставления молодым людям условий и возможностей для самореализации, развития потенциала, привлечения молодого поколения к политической активности, а также для успешной интеграции в общество. В научной и публицистической литературе приводятся и другие определения данного понятия. Так, например, О.Н. Малова указывает на то, что сущность молодежной политики заключается в том, чтобы создать в обществе общественно-политический климат, оптимальные условия (прежде всего материальные), стимулы деятельности, благодаря которым молодежь могла бы удовлетворять свои интересы [7, с. 85]. И. М. Ильинский, рассматривает молодежную политику как внутреннюю политику государства с точки зрения интересов всего общества [5, с. 123]. По определению В. Т. Лисовского «молодежная политика – это деятельность специализированных учреждений, которые решают частные вопросы, касающиеся проблем социального характера в молодежной среде» [6, с. 54]. Таким образом, молодежную политику следует рассматривать как совокупность действий государства и общественных объединений, имеющие цель способствовать развитию молодежи, а через это – на будущее состояние общества.

Важнейшую роль в научных исследованиях играет методология, которая понимается как система принципов и способов организации и построения теоретической и практической деятельности, так в молодежной политике основу методологии составляют принципы и подходы [8]. Рассмотрим подходы в исследовании молодежной политики, к ним относятся нормативно-ценностный, системный, психологический и др. (таблица 1). Несомненно, каждый из подходов выступает неотъемлемой частью изучения молодежной политикой, и их следует рассматривать в комплексе.

Таблица 1 – Подходы к исследованию молодежной политики [составлено по: 6]

Подходы к исследованию молодежной политики

Подходы	Характеристика
Нормативно-ценностный	Данный подход предусматривает сопоставление политических явлений и процессов с определенными понятиями и ценностями, к таким относятся: этические, нравственные, идеологические, религиозные.
Системный	Предполагает выделение молодежной политика как самостоятельного предмета изучения, в целях выявления функций и определения её места в развитии общества.
Структурно-функциональный	Предполагает проведение анализа внутреннего строение структуры и выявление взаимосвязи каждого элемента.

Институциональный	С помощью данного подхода проводится анализ происхождения и развития политических институтов, осуществляющих молодежную политику, при этом не отрывая от общего контекста политической системы.
Сравнительный	Позволяет выявить сходства и различия однотипных политических событий, которые развиваются в различных средах.
Социологический	Определяет взаимовлияние и закономерность связей молодежной политики и всех других сфер жизни общества.
Антропологический	Подход связан с обращением к роли личности молодого человека как биосоциопсихологического существа в обществе.
Психологический	Психологический подход нацелен на изучение психологической причины участия в политическом процессе и выявление образа политических лидеров в сознании каждого человека.
Бихевиористский	Данный подход позволяет определить реакцию человека на то или иное политическое явление.

Наряду с вышеперечисленными подходами существуют эмпирические методы. К этим подходам относятся использование статистики, моделирование, когнитивное картирование, анализ речи, анкетирование, лабораторный эксперимент, деловые игры, наблюдение и др. [6, с. 13]. Например, интент-анализ позволяет выявить скрытый смысл говорящего, а метод деловых игр, помогает понять какое решение примет молодой человек в критической ситуации. Исходя из данных подходов сформулированы базовые принципы, на которых строится молодежная политика. Принципы изучения молодежной политики комплексно проанализированы С. В. Бирюковым и представлены на рисунке 1.



Рисунок 1 – Принципы изучения молодежной политики [составлено по: 3, 7]

В соответствии с вышеперечисленными принципами, можно сделать вывод о том, что они являются базовыми, имеют межотраслевой характер, и на них должна строиться молодежная стратегия государства. Молодежная стратегия каждого государства имеет свою специфику. Обратимся к анализу особенностей проведения молодежной политики в Российской Федерации и Соединенных Штатах Америки. В РФ под молодежной политикой понимается система мер, которая направлена на создание условий, способствующих процессу интеграции молодого поколения в социальную среду, в целях формирования их потенциала в интересах России и всего общества в целом и, следовательно, на общественно-финансовое, а также культурное развитие страны, обеспечение её конкурентоспособности и улучшение государственной защищенности [10, с. 12].

В свою очередь в США молодежная политика является общей сферой деятельности органов государственной власти, потому что воспитание и формирование личности – составная часть системы обучения [9]. Главными инструментами становления молодежи в Америке являются: вовлечение молодого поколения в социальную среду и активное обучение посредством уже полученных навыков. Помимо этого, стратегии продвижения обучения и вовлеченности молодежи в общественную деятельность формируются в каждом отдельном штате самостоятельно. Молодежная политика двух стран включает в себя определенные цели.

Цель молодежной политической деятельности США и России крайне многообразна. Если в США главной целью молодежной политики является вовлечение молодежи в общественную деятельность посредством опыта, то Россия главной целью определяет развитие и возможности реализации потенциала молодежи в интересах государства [1, 9]. Если же рассматривать основные направления молодежной политики в РФ и США, можно увидеть весомые различия. Принимая во внимание направленности социально-экономического политического продвижения России, государственная молодежная стратегия в Российской Федерации сможет осуществляться по следующим важным направлениям:

- 1) вовлечение молодого поколения в индивидуальную, коллективную и общественную практику и информирование о вероятных сценариях развития;
- 2) рост творческого потенциала молодежи;
- 3) оказание помощи молодежи, которые оказались в трудной жизненной ситуации [4, с. 51].

В США важными приоритетами в молодежной политике являются: 1) поиск возможностей по организации действий, направленных на содействие развитию молодежи; 2) реализация специального финансирования; 3) сосредоточение усилий на работе с потенциально «трудной» и социально опасными представителями молодого поколения и др. (рисунок 2).

Исходя из всего вышеприведенного анализа, можно сделать вывод о том, что совокупность приоритетных направлений молодежной политики, как России, так и США сможет поспособствовать благоприятному изменению положения молодых людей, обеспечить увеличение конкурентоспособности государства и в целом сократить ошибки молодежи, которые были присущи предыдущим поколениям.

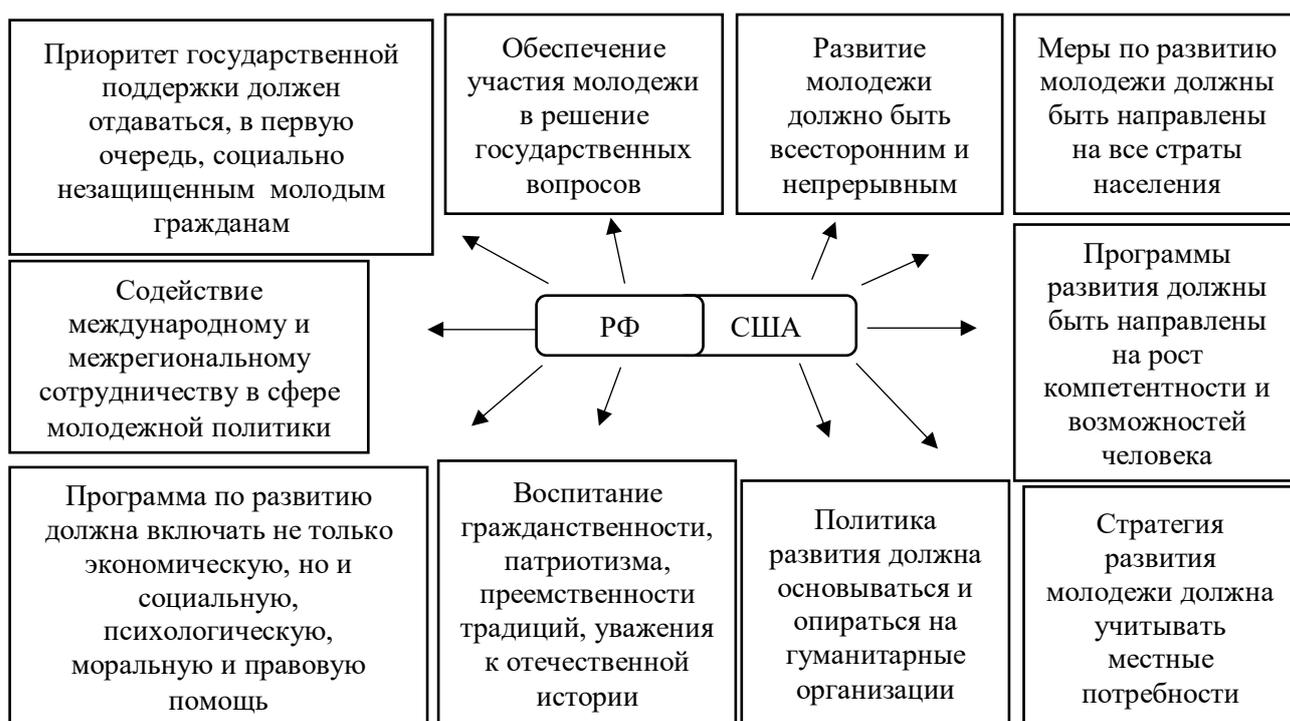


Рис. 2. Основные направления молодежной политики в РФ и США на современном этапе [8, 9]

Рисунок 2 – Основные направления молодежной политики в РФ и США на современном этапе [1, 9]

Таким образом, молодежная политика – это ряд мероприятий, направленных на социальное благополучие и развитие молодежи в общественной среде. Проблема изучения молодежной политики на сегодняшний день, является не только актуальной, но и продолжает развиваться в социально-политическом направлении. Рассмотренные подходы к изучению политики молодежи показали, что выявление сущности политических процессов в этой сфере разнообразно. Учитывая всё многообразие подходов, принципы в свою очередь, оказывают существенное влияние на практическую деятельность молодежи. Приведенный анализ ситуации в сфере отечественной молодежной политики и США, позволил выявить специфику в развитии данного направления у обеих стран.

Список использованных источников:

1. Федеральный закон «О молодежной политике в РФ» от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400056192/> (дата обращения: 09.10.2022).
2. Бирюков С. В. Молодежная политика: современное понимание и подходы к исследованию // Развитие территорий. 2021. № 4. С. 85–90.
3. Государственная молодежная политика в Российской Федерации. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/> (дата обращения: 09.10.2022).
4. Дубина, А. Ш. Политизация российской молодежи в современных условиях // ПОИСК: Политика. Обществоведение. Искусство. Социология. Культура. 2022. № 2(91). С. 49–56.
5. Ильинский И. М. Молодежь и молодежная политика. Философия. Теория. История. М.: Голос, 2009. 696 с.
6. Лисовский В. Т. Духовный мир и ценностные ориентации молодежи России. СПб., 2009. 67 с.
7. Малова О. Н. Социализация современной молодежи в России. Казань: ЧГПУ, 2012. 134 с.
8. Методологические основы изучения молодежной политики. URL: https://pjpeu.coe.int/documents/42128013/90268416/PREMS%2520_RUS.pdf/b94d9a0-187a-b959-80ab-e560c632fbdc (дата обращения: 09.10.2022).
9. Молодежь России 2000 – 2025: развитие человеческого капитала: <http://youthrussia.ru/wp-content/uploads/2019/04/Молодежь-России-2000-2025.pdf> (дата обращения: 09.10.2022).

10. Огорокова М. П. Методологическая основа исследования молодежной политики // Вопросы политической науки. 2016. С. 12–15.

Суханова К.А.

Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых» (ВлГУ)
г. Владимир, Россия

МОЛОДЁЖНЫЙ КЛУБ «КУЛЬТУРНОЕ НАСЛЕДИЕ» КАК МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

В настоящее время в Российской Федерации на государственном уровне уделяется значительное внимание формированию системы наставничества, являющейся одним из ключевых организационно-управленческих элементов молодежной политики. Примерами развития системы наставничества в России стали реализация программы «Наставничество» при поддержке сообщества «Лидеры России», создание в 2020 году Всероссийского общественного движения наставников детей и молодежи «Наставники России». Целями подобных проектов и инициатив, становятся создание возможностей для личностной и профессиональной самореализации молодежи в различных сферах деятельности.

На законодательном уровне в программе содействия занятости молодежи на период до 2030 года предусмотрено создание института наставничества и возможность персонального сопровождения молодежи. [1]

О возросшем интересе к наставничеству говорит и появление предложений по проведению тренингов и коуч-программ в сфере передачи профессионального опыта и навыков при подготовке кадрового резерва в бизнес-структурах, образовательной и других видах деятельности.

В системе образования России наставничество получило довольно широкое применение, оно становится ключевым элементом формирования квалифицированных кадров и повышения профессионального уровня. К преимуществам можно отнести высокую степень персонализации для сопровождаемого, быструю адаптацию для новичков, подготовку компетентного кадрового резерва, помощь в избежание серьезных ошибок в условиях острой конкуренции.

Примером создания и развития системы наставничества Владимирского государственного университета является реализация проекта «Школа молодого ученого» и Программы «Кадровый резерв ВлГУ», целями которого стало обеспечение кадровой преемственности, достижения стратегических целей университета и повышения его конкурентоспособности [2,3].

Развитие системы наставничества как направление молодежной политики в вузе направлено на выявление и подготовку целеустремлённой молодежи с высоким уровнем развития лидерских качеств к участию в приоритетных проектах национального уровня и создание мотивационных условий для творческой, управленческой самореализации студентов.

Изменения ценностных ориентиров общества, неоднозначная геополитическая ситуация в мире, проблема утраты исконных традиций, символов, знаменательных дат, которые заменяются интернет-культурой молодёжной среды, формирует запрос общества на поиск эффективного инструмента управления и создания организационно-педагогических условий развития системы наставничества в молодежной среде.

В настоящее время формируемый проект молодёжного клуба «Культурное наследие», при участии кафедры «Туризм и сервис» Владимирского государственного университета имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых может стать одним из примеров продвижения наставничества и преемственности в системе среднего профессионального – высшего и дополнительного профессионального образования.

С одной стороны, молодёжный клуб «Культурное наследие России» — это уникальная возможность выявлять и продвигать талантливую молодежь, развивать патриотическое и трудовое воспитание, привить молодому поколению любовь к малой родине, посредством углубления в историю и изучение достопримечательностей, познание традиции и обычаи своего региона и страны в целом. С другой стороны, привлечение опытных экскурсоводов в качестве наставников для передачи профессионального опыта

в процессе проведения цикла учебных экскурсий – станет площадкой для обмена опытом, реализация совместных проектов станет основой развития культуры наставничества в сфере профессиональной экскурсионной деятельности.

Основная цель проекта создание современной площадки для молодежи по приобретению компетенций в сфере продвижения объектов культурного наследия Владимирского региона, способствующей развитию молодежного клуба «Культурное наследие».

Для достижения поставленной цели были сформулированы следующие задачи:

1. приобщение молодежи к национальным традициям, обычаям народов России для развития будущих поколений России, привитие чувства патриотизма;

2. продвижение объектов культурного наследия Российской Федерации через деятельность молодежного клуба «Культурное наследие России» путем реализации комплекса мероприятий;

3. разработка и реализация календаря мероприятий молодежного клуба «Культурное наследие России»;

4. разработка практических рекомендаций по развитию деятельности молодежного клуба, в том числе трансляции духовных ценностей среди обучающихся колледжа ВлГУ;

5. привлечение к проблемам духовно-нравственного воспитания молодежи общественные, образовательные и просветительские организации Владимирской в рамках дополнительного образования школьников и студентов направления «Туризм».

Практическая значимость проекта заключается в создании новой социально-значимой организации Владимирского государственного университета имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых - молодежного клуба «Культурное наследие России», который может стать в том числе моделью наставничества в практике подготовки студентов по направлению «Туризм» в части формирования и развития профессиональных компетенций по разработке и проведению экскурсий, а благодаря менторской поддержке реализация экскурсионных проектов может стать стартапами в сфере туризма.

В рамках реализации данного проекта предусматривается проведение мероприятий, направленных на ознакомление с культурой многочисленных народных общностей Российской Федерации, проведение которых предусмотрены в различных форматах: экскурсионные программы, включая анимации, квесты, поэтические вечера и т.д.

На старте реализации проекта был разработан и проведен студентами цикл экскурсий, для различных категорий экскурсантов (молодежь, школьники и т.д.), том числе в формате видео экскурсий. Примерами может служить пешеходная экскурсия «Владимир в лицах», благодаря которой студентам удалось познакомиться с известными людьми, которые внесли

колоссальный вклад в развитие нашей области и страны в целом, «Спасая жизни. 1941-1945», «Маршрут памяти о подвиге советского народа», целью которых стало сохранение исторической памяти, внесение вклада подвига жителей Владимира в победу в Великой Отечественной войне.

Развитие клуба «Культурное наследие» позволит улучшить качество экскурсионных услуг Владимирской области, так как будут разработаны и внедрены новые туристские маршруты, квесты и анимационные программы, апробированные на таких целевых группах как школьники, подростки и молодежь, которую стоит привлекать в первую очередь к изучению культурной составляющей нашей страны и развить в них осознание сохранения объектов культурного наследия.

Список использованных источников:

1. Правительство Российской Федерации распоряжение от 14 декабря 2021 года N 3581-р «Долгосрочной программе содействия занятости молодежи на период до 2030 года» — [Электронный ресурс]. —URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_403576/ (дата обращения: 17.09.2022)

2. Суханова К.А., Прусов Е.С., Роцина С.И. Развитие системы подготовки кадрового резерва опорного университета (на примере ВлГУ) / Материалы международной научно-практической конференции «Молодежная политика России в контексте глобальных мировых перемен». Под редакцией Г.В. Ковалевой. 2018. — СПб.: Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна (Санкт-Петербург), 2018. — С. 386-389. - ISBN 978-5-7937-1625-3.

3. Прусов, Е. С., К. А. Суханова, С. И. Роцина. Формирование резерва молодых научно-педагогических кадров (опыт Владимирского государственного университета) / Международная научно-практическая конференция «Социальная активность молодежи как необходимое условие развития общества» под ред. Г. В. Ковалевой. — Санкт-Петербург: ФГБОУВО «СПбГУПТД», 2019. — С. 431-434.

Тимофеева О.К., Киселева Л.Н.

Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение центр для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Центр содействия семейному воспитанию № 15»

**НАСТАВНИЧЕСТВО В СОЦИАЛИЗАЦИИ ДЕТЕЙ,
ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ. ИЗ ОПЫТА
РАБОТЫ СПБ ГБУ «ЦЕНТР СОДЕЙСТВИЯ СЕМЕЙНОМУ
ВОСПИТАНИЮ №15»**

Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение центр для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Центр содействия семейному воспитанию № 15» является самым крупным учреждением из центров содействия семейному воспитанию в Санкт-Петербурге. В 19 разновозрастных воспитательных группах воспитывается 145 детей. Большая часть воспитанников обучается по образовательным программам для детей с ограниченными возможностями здоровья, 25 воспитанников имеет инвалидность. Практически все воспитанники нашего Центра состоят на учете в Психоневрологическом диспансере.

В нашем учреждении, так же как и в других центрах для детей-сирот, воспитываются дети из самых неблагополучных семей, находящихся в

социально опасном положении. Это дети, которые уже успели познакомиться с негативными сторонами жизни, и приобрести многочисленные отрицательные привычки. У наших детей сложно формируются отношения друг с другом, с окружающими их людьми, правила культурного поведения, нравственные качества. В биологических семьях у ребят не был сформирован положительный пример, которому следовало бы подражать в жизни.

Поэтому для наших воспитанников так важно иметь значимого взрослого, куратора, которому можно доверять и делиться своими сомнениями, переживаниями, жизненными планами, с кем можно посоветоваться по выбору профессии, по человеческим отношениям и другим вопросам, при этом быть уверенными в том, что не смотря на все совершенные ошибки, будут поняты и получат помощь.

В «Центр содействия семейному воспитанию № 15» разработана воспитательная программа «Социально-психологическая адаптация к самостоятельной жизни и подготовка к возможному семейному устройству», в рамках которой ведется ежедневная работа с воспитанниками.

Однако в условиях детского дома требуется индивидуальное принимающее внимание как существенная форма поддержки ребенка.

На практике в «Центр содействия семейному воспитанию № 15» используются различные формы наставничества (кураторства) над воспитанниками.

1. Родственники, которые по каким-то причинам не могут взять ребенка в свою семью, но стараются участвовать в его жизни, интересуются его проблемами и успехами. Сотрудники Центра стараются поддерживать связь воспитанников с родственниками, контролируя при этом положительное влияние на ребенка. Когда осуществляется временная передача воспитанника в семью, воспитатели заполняют специальный разработанный бланк обратной связи, в котором отражают состояние ребенка после возвращения и целесообразность дальнейших временных передач в эту семью.

2. Посторонние люди, которые оформляют документы и получают в органах опеки и попечительства заключение о возможности временной передачи на выходные, праздничные и каникулярные дни воспитанников организаций для детей-сирот в их семью. Временная передача детей в семьи граждан не является формой устройства ребенка в семью и осуществляется в интересах детей в целях обеспечения их воспитания и гармоничного развития. Воспитанник, лишенный родительского попечения, имеет возможность увидеть, как функционирует нормальная семья, какими должны быть отношения между членами семьи. Граждане, которые берут к себе в гости воспитанников организаций для детей-сирот, зачастую по многу лет «ведут» этих детей, помогают им с учебой, с профессиональным определением, с оформлением своего полученного жилища.

3. Различные некоммерческие организации заявляют о своей возможности готовить и предоставлять «наставников» для воспитанников учреждений для детей-сирот. Существуют различные программы подготовки

и отбора «наставников» (или кураторов). Важно чтобы «наставник» не решал проблемы молодого человека, а помогал ему самому справиться с ней. СПб ГБУ «Центр содействия семейному воспитанию № 15» сотрудничает более трех лет с МОО «Старшие Братья Старшие Сестры». Проект «Старшие Братья Старшие Сестры» - это программа профессионально организованного индивидуального наставничества для детей и подростков в России, которая поддерживает тех детей, которые пока еще живут в детском доме, в том числе тех, у кого мало или почти нет шансов попасть в семью – это подростки или дети с ограниченными возможностями здоровья, кого сложнее устроить в семьи и кто с большой долей вероятности вынужден будет оставаться в детском доме до совершеннолетия. Обязательные составляющие этой программы:

- длительность отношений (только со временем ребенок, переживший травму, начинает доверять взрослому):

- регулярность встреч – основа доверия (раз в неделю);

- индивидуальное общение – у каждого ребенка свой личный значимый взрослый, который его принимает таким, какой он есть, и поддерживает его развитие;

- профессиональное психологическое сопровождение наставнической пары сотрудником программы, без которого наставники быстро выгорают.

Но при организации подобного наставничества существуют определенные трудности и проблемы:

- Дети далеко не сразу начинают доверять назначенному и предложенному кем-то «наставнику».

- Деятельность организации для детей-сирот регламентирована нормативными документами и действующим законодательством, в том числе Постановлением Правительства Российской Федерации от 19.05.2009 N "О временной передаче детей, находящихся в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в семьи граждан, постоянно проживающих на территории Российской Федерации". Для разрешения прогулок с воспитанником за территорией центра «наставникам» необходимо собирать довольно большой комплект документов для получения Заключения органа опеки и попечительства о возможности временной передачи. Кроме того, вышеуказанное заключение необходимо обновлять каждые два года. Не все будущие «кураторы», движимые высокими устремлениями, готовы бегать по инстанциям и собирать справки.

- Настороженность и опасение администрации, что этот «наставник» может «пропасть» по своим, даже уважительным причинам. Это может привести полной утрате ребенком доверия.

4. В рамках соглашения о сотрудничестве с «Центром социальных услуг «Дом милосердия» группы воспитанников посещают сестры милосердия Сестричества милосердия св. мц. Татианы и волонтеры - выпускники взрослого отделения Церковно-приходской школы им. свт. Иннокентия Московского при храме Державной иконы Божией Матери на пр.

Культуры. В течение многих лет волонтеры беседуют с детьми на этические и нравственные темы как в группах, так и индивидуально, подбираются крестные родители для воспитанников, которые являются «значимыми взрослыми», проводится индивидуальное сопровождение и оказание социальной помощи уже после выпуска из детского дома.

5.

3

начимыми взрослыми для воспитанников становятся и сотрудники организации для детей-сирот. По нашей выпускнице Нине с глубокой умственной отсталостью стоял вопрос о возможности ее самостоятельного проживания после выпуска из Центра. Медсестра Алла, которая знает Нину уже 15 лет, выразила желание помочь девушке при подготовке к выпуску сопровождать ее после этого. Вместе они изучали маршруты для Нины от дома, где ей предоставлена квартира, до лица, где обучается, до дома, где проживает Алла. Вместе занялись переустройством квартиры, выбирали дизайн, покупали мебель и текстиль. Нина доверяет Алле, мнение которой для девушки авторитетно. Алла, работающая больше двадцати лет в детском доме, знает особенности детей с ограниченными возможностями здоровья, оставшимися без попечения родителей, умеет найти нужные слова для того, чтобы убедить Нину поступить правильно. Скоро Нине исполнится 23 года, и Нина сможет выйти из детского дома, чтобы проживать в своей обустроенной квартире, сможет рассчитывать свой бюджет и сможет в любое время набрать номер Аллы и посоветоваться с ней по своим проблемам.

С 2012 года в СПб ГБУ «Центр содействия семейному воспитанию № 15» работает клуб выпускников «Содружество». В клуб обращаются выпускники с различными жизненными проблемами, а также с желанием рассказать о своих успехах. И хотя во многих районах Санкт-Петербурга хорошо организовано сопровождение выпускников со стороны районных учреждений социальной защиты, мы видим, как необходима помощь кураторов этим молодым людям, чтобы не оступиться, не потерять свое имущество и жилье, чтобы найти свою дорогу.

Тихая К.В.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА АДАПТАЦИИ ДЕТЕЙ-ИНВАЛИДОВ И ДЕТЕЙ, ИМЕЮЩИХ ОГРАНИЧЕННЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ЗДОРОВЬЯ, В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В связи с появлением новых форм работы и помощи лицам, имеющим ограниченные возможности здоровья и инвалидность, большое значение приобретает развитие технологий социальной адаптации, а также социальной реабилитации детей с ОВЗ и инвалидностью в обществе. Если ранее при работе с детьми, имеющими особенности здоровья, главной задачей было выделить их в отдельную категорию и работать с ними обособленно, то на сегодняшний день более приоритетным является максимально возможное включение детей с ОВЗ и детей-инвалидов в общество.

Само понятие инвалидности несет в себе ограничительный смысл и проводит границу между «здоровыми» детьми и детьми, имеющими ОВЗ. Инвалидность сегодня понимается как наличие существенных препятствий или ограничений жизнедеятельности человека в виде физических, когнитивных, сенсорных и психических отклонений и недостатков.

Определения инвалидности и ограничения жизнедеятельности даны на законодательном уровне. Например, в Федеральном законе №-181 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» раскрываются оба этих понятия:

- «инвалид - это лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты»;

- «ограничение жизнедеятельности - полная или частичная утрата лицом способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться и заниматься трудовой деятельностью».

Следует указать также, что ребенком-инвалидом признается лицо, имеющее инвалидность и/или ограничение жизнедеятельности и не достигшее возраста 18 лет [1].

Как видно исходя из определений, даже на законодательном уровне лица с инвалидностью выделяются в особую группу, требующую дополнительной социальной защиты. Однако такое выделение и обособление данной группы неизбежно влечет за собой тенденцию к результату, совершенно противоположному желаемому - к социальной изоляции таких детей. Она

является следствием подчеркивания обособленности и особенностей данной категории.

Особенно остро эта проблема проявляется в детских коллективах. Когда ребенок-инвалид включен во взаимодействие с другими детьми, при отсутствии должного контроля за решением данного вопроса, ребенок-инвалид и ребенок с ОВЗ часто может сталкиваться с проблемами социальной изоляции, буллинга, сложностями с выстраиванием коммуникации со сверстниками и педагогами. В связи с этим на сегодняшний день многие методы и формы социальной работы с детьми-инвалидами устарели и требуют пересмотра. И если в крупных городах: Москве, Санкт-Петербурге, других городах-миллионниках с достаточным финансированием сферы социальной защиты - уже внедряются инновационные и, возможно, более эффективные формы и методы социальной работы, то в регионах России ситуация более сложная и требующая длительной коррекции.

Наставничество в работе с детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья можно рассматривать как инновационную форму работы по социальной адаптации таких детей. Понятие наставничества не является чем-то абсолютно новым, так как данная технология, форма и метод работы с определенными категориями людей применялся еще со времен СССР. Однако наставничество в работе с детьми с ОВЗ и инвалидностью можно назвать относительно новой практикой. Наставничество в узком смысле работы с данной категорией можно понимать как неформальную практику психолого-социально-педагогического сопровождения детей, имеющих инвалидность или ОВЗ [2].

Наставничество в работе с данной категорией может быть представлено в нескольких вариантах, что дает возможность его широкого применения в различных вариациях. В целом, наставничество как технология сегодня применяется в инклюзивном образовании. В современном мире образование все больше сосредотачивается на идее инклюзии, так как она отвечает последним трендам: равенства, социальной заботы, стремлению к отсутствию дискриминации.

В этом плане инклюзивное образование и наставничество детей с ОВЗ и инвалидностью в данном формате способно сгладить обособленность положения таких детей и исключить риск их социальной изоляции. А неформальное взаимодействие в формате наставничества помогает другим людям преодолеть отчуждение и побороть стереотипы, существующие в обществе вокруг темы инвалидности.

В плане практической реализации возможны разные вариации применения технологий наставничества с детьми-инвалидами и детьми с ОВЗ.

Во-первых, самый распространенный и логичный его вид - педагогическое наставничество со стороны учителя. Приоритетность такой формы обусловлена наличием у педагогов большего (в идеале) уровня компетентности в работе с такими детьми. В случае нехватки такой компетентности, перед системой образования в настоящее время стоит

необходимость обучения педагогов способам и формам работы с обучающимися с особыми образовательными потребностями [3]. В этом плане наставничество является универсальной технологией, так как в том числе с его помощью педагог может перенять у более опытного коллеги необходимые знания и навыки в практике такой работы уже со своими воспитанниками.

Наставником может являться как классный руководитель «особенного» ребенка, так и любой другой педагог. При этом важно, чтобы общение в таком формате сохраняло субординацию и авторитетную позицию педагога, что необходимо для обеспечения качественного образования таким детям. Но в то же время наставничество является более неформальным и дружественным форматом сопровождения, что позволяет ребенку найти в лице педагога взрослого, которому он может довериться в решении трудных для него вопросов, например, адаптации и конфликтов со сверстниками.

Во-вторых, инклюзивное образование открывает возможность применения технологии наставничества со стороны детей, не имеющих инвалидности и ограниченных возможностей здоровья. В случае, когда коллектив класса можно отнести к младшему возрасту, наставниками для детей с инвалидностью и ОВЗ могут выступать более старшие школьники - подростки, являющиеся активом школы, старосты классов, организаторы мероприятий, помогающие педагогам в вопросах адаптации младших школьников. В случае, если ребенок, имеющий инвалидность и ОВЗ, входит в подростковый возраст, наставником может быть кто-то из его сверстников.

Данная практика не особо распространена в современных российских школах, однако имеет большой потенциал для внедрения, развития и распространения. С одной стороны - в качестве достойной внимания практической базы для будущих педагогов и других специалистов сферы работы с людьми. С другой стороны - такая форма наставничества может помочь ребенку с ОВЗ быстрее выстроить доверительный контакт, так как он происходит на равных [4].

Таким образом, в статье были рассмотрены разные формы и виды реализации технологии наставничества с детьми, имеющими ОВЗ и инвалидность, как формы адаптации таких детей в условиях инклюзивного образования. Данная практика может широко распространиться в системе современного образования и имеет большой потенциал.

Список использованных источников:

1 Статья 1. Понятие «инвалид», основания определения группы инвалидности [Электронный ресурс] / Консультант Плюс. - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/63d0c595ab5abe23f1011a3719970dfaf665ce0c/ (дата обращения: 14.10.2022)

2 Чучадеева, Л.С. Социально-психологическое сопровождение детей-инвалидов в России / Л.С. Чучадеева // E-Scio. - 2021. - Вып. 1(52). - С. 10-15.

3 Джапарова, З.Б. Педагогическое наставничество в инклюзивном образовании как условие формирования профессиональной компетентности / З.Б. Джапарова // Вестник Ленинградского государственного университета им. А. С. Пушкина. - 2021. - Вып. 2. - С. 363-373.

4 Ильясов, Д.Ф. Формирование готовности успешных школьников к осуществлению наставничества в системе взаимоотношений «ученик-ученик» / Д.Ф. Ильясов, Н.Н. Стоянкина, Л.С. Науменко, В.В. Шишина // Казанский педагогический журнал. - 2018. - Вып. 6(131).

Тхай Зоан Линь

Военно-морской политехнический институт
ВУНЦ ВМФ «Военно-морская академия
имени Адмирала Флота Советского Союза Н.Г Кузнецова»

ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ МОЛОДЕЖИ КАК НАПРАВЛЕНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА ВЕТЕРАНОВ ВО ВЬЕТНАМЕ

Тысячелетняя история Вьетнама доказывает, что патриотизм нашего народа был и будет фундаментальной ценностью, важным фактором стабильного развития государства, обеспечения защиты и безопасности государства. Мы знаем большое количество примеров самоотверженного служения Отечеству, мужества вьетнамских воинов в трудный для Отечества час. Война против французских колонизаторов и война против США показали миру небывалую стойкость и храбрость вьетнамских солдат – истинных патриотов Вьетнама.

Патриотизм выражается в чувстве ответственности за Отечество, за своих соотечественников. Война была прекращена, но солдаты из года в год сохраняли свой энтузиазм и чувство ответственности за сохранение и развитие революционных традиций нации.

Многие ветераны, участвовавшие в исторических походах, теперь стали активными наставниками-пропагандистами, собирая и передавая

подростающему поколению документы и артефакты о войне для воспитания патриотизма и революционных традиций своих отцов.

Во время Всеобщего наступления и весеннего восстания 1975 года ветеран Чан Зыонг Тан, вице-председатель Ассоциации ветеранов Винь Туонга, участвовал в первом сражении Кампании Центрального нагорья в городе района Дук Лап и в битве за захват Главного департамента Штаб полиции.

И по каждому историческому событию в апреле Тан переворачивает страницы своих воспоминаний, когда видит, как падают его товарищи, и момент гордости и счастья, когда Юг полностью освобождается, чтобы делиться опытом и воспоминаниями с молодым поколением.

Тан сказал: «Воспитание революционных традиций среди молодого поколения является не только обязанностью Ассоциации ветеранов, как указано в Уставе Ассоциации, но и долгом таких солдат, как мы, которые участвовали в боях.

С точки зрения героического прошлого и славной истории нации традиционное воспитание – это практическая работа по пробуждению патриотических традиций, формированию революционных идеалов, воспитанию у молодого поколения независимой и уверенной в себе национальной воли.

Погружение в учение Президента Хо Ши Мина «Укрепление революционного поколения для следующего поколения является очень важной и необходимой работой», наряду с заинтересованностью в создании все более стабильной организации ассоциации.

На всех уровнях ветеранов Ассоциация в нашей области всегда уделяет внимание традиционному образованию и революционной мысли Хо Ши Мина для молодежи, способствуя формированию смелого и стабильного молодого поколения в новый революционный период.

Определяя членов молодежного союза как важную силу в строительстве и защите Отечества, объединения государственных служащих всех уровней в крае всегда активно диверсифицируют традиционную пропаганду и образование, как наставники способствуя повышению качества жизни. и мужество для молодого поколения, тем самым способствуя строительству и развитию более богатой и красивой родины.

В целях воспитания молодого поколения, богатого патриотизмом и революционными идеалами, Ассоциация ветеранов Винь Тынг и Союз молодежи координировали многие молодежные образовательные программы по вопросам политики, идеологии, этики и образа жизни.

Каждый год в крупные национальные праздники Ассоциация ветеранов координирует свою деятельность с Союзом молодежи и другими низовыми организациями в этом районе в целях организации традиционных встреч и семинаров для членов профсоюзов и молодежи общин, районов, городов и школьников.

Своим энтузиазмом и опытом Ассоциация ветеранов всегда стремится передать свой опыт молодому поколению. Его члены приходят к молодежи

и студентам не только рассказать о революционной традиции, но и от всего сердца, желая внести свой вклад в формирование молодого поколения, готового идти по стопам своих отцов с качествами «конкретных солдат», помогать членам профсоюзов и молодежи лучше понимать героическую историю нации, продвигать свой потенциал, активно участвовать в программах социально-экономического развития, сохранять национальную безопасность, создавать Отечество богаче и красивее. и цивилизованные.

Каждый год Ассоциация ветеранов Винь Туонг регулярно координирует свои действия с Союзом молодежи для организации встреч, семинаров и обменов между членами ассоциации ветеранов и членами профсоюза, и молодежью с целью мобилизации и обучения традиционных поколений для следующего поколения [1].

Кроме того, многие ветераны-наставники с энтузиазмом вносили военные памятные вещи, чтобы познакомить и воспитать молодое поколение. В 2017 году, когда Народный комитет района Винь Туонг начал кампанию по пожертвованию и поддержке военных памятных вещей, выставленных в Галерее военного мемориала в кампусе окружного храма мучеников, ассоциация ветеранов округа предоставила более 1100 артефактов; В частности, ветеран Нгуен Ван Донг коммуны Ли Нхан предоставил более 1000 артефактов. Все это чрезвычайно ценные исторические памятные вещи.

С 2020 года по настоящее время, несмотря на влияние эпидемии Covid-19, традиционная и историческая просветительская деятельность продолжает корректироваться Ассоциацией ветеранов соответствующим организационным образом.

Ассоциация районов и округов содействовала координации между Ассоциацией ветеранов и Союзом молодежи, районным отделом образования и профессиональной подготовки и школами в целях организации революционного традиционного образования для более чем 500 учащихся; организация декоративных мероприятий, уборка, подношение благовоний, подношение цветов, зажигание свечей в знак благодарности на кладбище мучеников. Для обеспечения эффективности пропаганды и воспитания революционных традиций среди молодого поколения Ассоциация создала корреспондентскую группу пропаганды из четырех человек, все из которых участвовали в войнах.

Г-н Лам Хуу Тхонг, глава группы по защите репортеров, сказал, что Ассоциация регулярно координирует свои действия со школами для продвижения и просвещения, учащихся о революционных традициях для студентов.

Студенты с энтузиазмом отреагировали на большинство разговоров и пропаганды группы, поскольку все истории, которыми поделились члены команды, были отобраны солдатами, участвующими в деятельности группы, во время исторических кампаний [2].

Члены пропагандистской команды также отобрали несколько личных памятных вещей для создания визуальных пропагандистских артефактов, чтобы повысить динамичность разговора.

Как люди, которые сражались и жертвовали своей кровью и кровью за независимость и свободу страны, информация, которой делятся ветераны, всегда понятна, близка, честна и трогательна; Это ценный ресурс для сегодняшнего молодого поколения.

Молодое поколение есть будущее страны, и в то же время часто используется враждебными силами для противостояния революционному делу нашей партии и народа. Деятельность Ассоциации ветеранов и ее членов способствовала развитию революционной традиции членов профсоюзов и молодежи.

Что молодое поколение должно оставаться непоколебимым и уверенным в руководстве партией; быстро обнаруживайте и сражайтесь, предотвращайте и побеждайте все заговоры и уловки враждебных сил в стратегии «Мирная эволюция». С тех пор они изо всех сил пытались научиться и тренироваться, чтобы быть хорошими гражданами, внося позитивный вклад в национальное строительство и национальную оборону.

Список использованных источников:

1. <http://respublika11.ru/2018/11/14/kakova-rol-veteranov-v-patrioticheskom-vospitanii-molodezhi/> (дата обращения: 29.09.2022).

2. <http://www.dslib.net/obw-pedagogika/vospitanie-socialnoj-aktivnosti-studencheskoj-molodezhi-vietnama-v-sovremennyh.html> (дата обращения: 4.10.2022).

Ульянов Я.А.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

ПРОБЛЕМЫ МЕНТОРСТВА В СФЕРЕ ИТ

Информация окружает людей повсеместно. Информация – это то, чем живет современное общество в нашем мире, то, что помогает человеку жить, а не существовать, модернизировать старое, создавать и осваивать новое, делая жизнь лучше. Сам по себе термин «информация» имеет абсолютно разные значения в разных отраслях человеческой деятельности, и по сей день остаётся самым дискуссионным в науке. Информационный взрыв – то, с чем

сегодня сталкивается каждый человек. С появлением ПК и интернета работать с информацией и получать её стало в разы проще, что и вызвало подобного рода явления.

На сегодняшний день ИТ (англ. Аббревиатура - ИТ и полностью - «информационные технологии») является олицетворением слова «информация». Благодаря ряду исследований можно сказать, что общество ещё совсем не понимает, что такое есть это новоиспеченное ИТ, при этом полностью осознавая всю значимость и важность этой отрасли в жизни людей. [1] За все время существования сложился стереотип о том, что ИТ связано исключительно с компьютерными технологиями и ограничивается лишь только техникой, ведь компьютер и смартфон сейчас неотъемлемая часть жизни в современном мире. Однако такое мнение является ошибочным, т.к. ИТ затрагивает все сферы жизни, от профессиональной до бытовой. Для того чтобы внести ясность, важно начать с того, что такое ИТ и с чем его едят.

Сам термин впервые увидел свет в недалеком 1958 году в статье Harvard Business Review, а сами же информационные технологии стали развиваться ближе к 60-ым годам, с появлением первых жестких дисков и информационных систем. В России же сфера ИТ начала развиваться куда в более поздний период, нежели на западе, а именно лишь в начале XXI, в связи со сложной политической ситуацией, связанной с развалом Советского союза в 1991 году.

Информационные технологии – это совокупность областей человеческой деятельности, а также академических дисциплин, связанных с процессами создания, хранения, обработки данных, а также управления ими с помощью компьютеров. ИТ сейчас – одно из самых привлекательных направлений для абитуриентов и не только и к тому же является очень востребованным, престижным и прибыльным, о чем свидетельствуют результаты опроса исследовательского центра сервиса Зарплата.ру, имеющиеся в распоряжении ТАСС. [2] Опрос проводился среди 1990 работающих граждан РФ в возрасте от 18 до 55 лет. Согласно результатам исследования, 38% респондентов считают престижной работу в сфере ИТ. По мнению опрошенных, наиболее прибыльные профессии - это программист или работник сферы ИТ, их выбрали 40% россиян.

В любом ремесле важно иметь рядом сильное окружение, человека, наставника, который может поделиться своим опытом, направить в правильное русло, оказать реальную помощь. Будь то спорт или работа, от наставника зависит многое, в том числе и дальнейшая карьера подопечного. Наставничество, или же, как привыкли называть это в ИТ, менторство – это инструмент карьерного роста и саморазвития. Сейчас вопрос менторства стоит особняком в сфере ИТ, ведь как говорилось, ранее люди недостаточно осведомлены и не имеют полного представления об информационных технологиях для его быстрого освоения и применения, поэтому очень важно иметь рядом ментора, способного создать разработчика обучаемого, а не обученного. Способного находить решения, а не заучившего стандартный

набор. Наличие менторов у 2/3 ведущих инженеров IT-компаний, на некоторых стадиях карьеры, способствовало получению более высоких должностей и заработной платы.

Ментор – это скорее наставник, нежели преподаватель, который помогает так называемому джуну (начинающий специалист, чаще всего выпускники профильных вузов или те, кто окончил IT-курсы и знают базу, основы профессии) избегать типичных ошибок, адаптироваться в новой среде, сэкономить время и сфокусироваться только на том, что нужно для старта, оказывает своевременную помощь в профессиональном развитии и даёт стимул для дальнейшего прогресса.

Главной проблемой менторства в IT является то, что это неформальная система, т.е. никакого организованного института менторства попросту нет. Это влечет за собой такие последствия, как: неподготовленность менторов к работе с джунами, потеря энтузиазма и отсутствие интереса как со стороны ментора, так и джуна, а значит, и незаинтересованность в самом процессе обучения, что само по себе негативно сказывается на IT-компаниях, т.к. именно менторство является одним из важнейших аспектов кадровой политики. Важность менторства заключается в том, что оно способствует естественному приросту высококвалифицированных IT-специалистов в компании и нашей стране в целом, которых, к сожалению, в последнее время весьма не хватает. Постоянный приток кадров – это то, что нужно любой компании для достижения необходимого результата и неважно, будь то начинающий или уже продвинутый специалист. Каждый из них будто шестеренка в огромном механизме, за счет которой и ходят часы.

Правильный ментор умеет терпеливо объяснять и помогает джуну прогрессировать. Однако не каждый из них способен быть «правильным ментором» несмотря на то, что имеет в арсенале огромный багаж опыта и знаний. Связано, это прежде всего, с отсутствием четкой системы мотивации и контроля за результатами. Наверное, стоит начать с того, что каждому человеку свойственно так называемое «выгорание», а при отсутствии должной мотивации это просто неизбежно. На сегодняшний день человечество не придумало лучшей мотивации, чем деньги, ибо именно деньги являются самым лучшим и простым способом стимулировать какую-либо деятельность со стороны человека. Бескорыстность в случае менторства в IT чревата выгоранием со стороны наставника, а значит, и выполнять свою работу он будет с меньшим энтузиазмом и интересом, но не все так однозначно. Ведь, с одной стороны, если наставник будет ориентирован лишь на количество, нежели на качество, то это может привести к массовым убыткам. С другой стороны, функция ментора должна быть выделена, ибо менторство отнимает определенную часть рабочего времени и включает в себя дополнительные задачи, а значит, и оплачиваться должна соответственно. Массовое использование геймификации позволит создать некую конкуренцию для увеличения инициативы, производительности труда, повышения эффективности и качества работы, организованности и дисциплины, а также

даст возможность удовлетворить объективную потребность человека в самоутверждении в обществе. Геймификация – достаточно молодой метод мотивации, однако его уже активно используют компании с мировым именем, такие как Google. Важно понимать, что геймификация, соревновательная составляющая и виртуальные бонусы повышают мотивацию не хуже премий, если они дают реальную пользу (купоны на заказ еды или внеплановый выходной).

Таким образом, необходимо внести ряд поправок и нововведений. Так, например, внедрить саму культуру менторства, создать необходимые условия как в финансовом, так и в духовном плане. Разработать систему контроля для отслеживания результатов джунов по ходу их развития для составления списка менторов, попадающих под повышенные выплаты и бонусы. Менторство выйдет на новый уровень, а быть ментором станет престижно, а что не менее важно, прибыльно, и, как упоминалось ранее, сам феномен наставничества – это один из ключевых аспектов кадровой политики, а значит, и неотъемлемая часть успешного процветания компании.

Список использованных источников:

1 Опрос: 51% россиян низко оценивают свои знания в сфере информационных технологий [Электронный ресурс] / ТВ-Новости. – Режим доступа: <https://russian.rt.com/russia/news/830085-opros-rossiyane-it> (дата обращения: 01.10.2021).

2 Что такое IT: виды технологий и сферы их применения [Электронный ресурс] / GeekBrains. – Режим доступа: <https://gb.ru/blog/chto-takoe-it/> (дата обращения: 01.10.2021).

3 IT-сфера - что это за сфера деятельности? [Электронный ресурс] / Вести. Новостной портал. – Режим доступа: <http://uimonvesti.ru/blog/upravlenie-kareroj/it-sfera-chto-eto-za-sfera-deiatelnosti/> (дата обращения: 01.10.2021).

4 Денисова, А.В. Механизм внедрения системы наставничества в компании // Журнал «Управление персоналом». – 2005. – № 19. – С. 50 - 56.

5 Гнатышина, Е.А. Влияние конкуренции на развитие личности / Гнатышина Е.А., Евплова Е.В., Белевитин В.А., Корнеев Д.Н., Корнеева Н.Ю. // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2019. – № 1. – С. 69 - 72.

Ушанов А.П.

ВУНЦ ВМФ «Военно-морская академия
имени Адмирала Флота Советского Союза Н.Г Кузнецова»,

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ АДАПТАЦИИ НОВЫХ РАБОТНИКОВ

Существует много определений наставничества. Выводя из них интегральное можно сказать, что наставничество — это набор приемов и способов наиболее быстрой адаптации сотрудников к производственным процессам и требованиям государственных организаций или коммерческих компаний.

В крупных компаниях часто практикуется документальное оформление наставничества. При этом крайне важно, чтобы при внедрении системы наставничества и её документальном оформлении не нарушался «Трудовой кодекс Российской Федерации» и другие законодательные акты. В небольших организациях и фирмах новичков обучают в процессе работы и термин «наставничество» в них практически не употребляется. Это объясняется тем, что в таких структурах не так важна формальная сторона дела, как практическая часть, то, что в короткие сроки начинает приносить ощутимую практическую пользу [1].

Какие же методы целесообразно применять наставникам для обучения подопечных? Большинство этих методов нам знакомы чуть ли не со школьной скамьи и мы используем их, порой даже не задумываясь:

- Рассказ, то есть устное изложение правил, инструкций и других материалов компании.

- Наглядная демонстрация, когда наставник на практике показывает те или иные приемы выполнения служебных задач и обязанностей обучаемого.

- Ролевые игры, в которой наставник и обучаемый выступают в качестве исполнителя или клиента (заказчика). Это помогает не только «проиграть» какие-либо конфликтные ситуации, но и провести, своего рода, психологические тренинги и выработать определенные поведенческие реакции у обучаемого.

- Детальный разбор реальных ситуаций (как отрицательных, так и положительных), имевших место в практике данной или родственной компании (организации).

- Моделирование ситуаций, в которых сотруднику требуется принять грамотное решение или совершить какое-либо действие, в том числе в условиях дефицита времени или действия иных стрессовых факторов. Сюда же можно отнести наблюдение за действиями новичка, когда наставник поручает ему сложное задание и следит за выполнением со стороны.

- Контрольные опросы позволяют выяснить, какие темы были лучше или хуже усвоены, а также определить ход и содержание дальнейшего обучения [2].

Привлечение наставником других опытных сотрудников компании для проведения разовых консультаций или занятий оказывает положительное влияние на процесс вовлечения новичков в работу организации.

Грамотно выстроенная и постоянно действующая система наставничества способна принести ощутимую пользу любой компании, как государственной, так и коммерческой. Этому будут способствовать следующие условия:

Во-первых, мотивация нового сотрудника — необходимо показать его выгоды при добросовестной работе в данной организации: перспективы служебного роста, материальное благосостояние, другие льготы;

Во-вторых, крайне важно использовать всё многообразие методов обучения, правильно распределяя время на теорию и практическую часть, при этом, как показывает опыт компаний, практикующих систему наставничества, предпочтение отдается практическим действиям;

В-третьих, обязательное обсуждение и детальный разбор ситуаций, в которых новичок совершил неправильные действия или столкнулся с ними впервые;

В-четвертых, следует подходить особенно тщательно к выбору сотрудников на роль наставников, выбирая только тех, кто действительно может и готов работать с новичками, передавать им свой опыт, направлять на освоение должностных обязанностей и совершенствование профессиональных навыков;

В-пятых, равномерное и правильное распределение нагрузки на наставников позволит им с максимальной эффективностью исполнять свою роль [3].

До сих пор речь шла только об обучении новых сотрудников. А нужно ли готовить и обучать наставничеству самих наставников? Ответ однозначный – обязательно! Без организации обучения наставников особенностям этой деятельности, выстраивание и внедрение системы адаптации новых работников будет иметь низкую эффективность [4]. Ведь для наставника важно не только рассказать и показать, как выполнять какую-либо операцию, но и уметь спланировать процесс обучения новичка, поставить ему задачи. При этом не менее важно контролировать полноту и качество их выполнения, вовремя вносить необходимую корректуру в процесс адаптации [5].

В настоящее время имеется большое количество сайтов, предлагающих организациям, компаниям и физическим лицам услуги по личностному росту, обучению секретам наставничества и управленческого коучинга в виде различных курсов, программ, методик, видеокурсов и т.д.

В ходе освоения предлагаемых курсов обучаемые:

- научатся определять потенциал и выстраивать более эффективное обучение новых сотрудников, мотивировать их и готовить кадровый резерв в компании или организации;

- смогут правильно оценивать и развивать навыки и умения новых специалистов;

- приобретут знания и навыки предупреждения и гашения конфликтных ситуаций в коллективе, научатся строить доверительные отношения с новичками и коллегами.

Исходя из всего многообразия предложений, данные курсы можно рекомендовать:

- коучам и тренерам;
- руководителям и менеджерам среднего звена;
- HR-специалистам (справочно: принципиальная разница между менеджером по управлению персоналом (HR-специалистом) и классическим «кадровиком» в том, что «кадровик» выполняет прямые распоряжения руководства и функционирует только в рамках трудового законодательства. HR же принимает непосредственное участие в принятии решений и их реализации. При этом он участвует в создании стратегии развития компании и может напрямую влиять на неё. Если говорить о значении слова «менеджер», то оно происходит от английского глагола manage — «управлять», а значение слова «специалист», согласно толковому словарю Ожегова, - работник в области какой-нибудь определенной специальности. Это подчеркивает, что «менеджер по персоналу», в той или иной степени, «управляет» сотрудниками, тогда как «специалист по кадрам», - должность исполнителя.)

В числе качеств, которые необходимо развивать наставникам в процессе их обучения, можно выделить следующие: эмоционально-волевая устойчивость, выдержка, открытость, благожелательность, готовность прийти на помощь подопечному, способность спокойно выслушать и принять мнение отличное от своего, умение просто и доходчиво выразить свои мысли [6].

Мировой и отечественный опыт показывает, что наставники были, есть и будут не просто востребованы, а необходимы в компаниях и организациях, стремящихся быть успешными и процветающими.

Когда какая-либо компания начинает внедрять систему наставничества, следуя веяниям «моды», тогда неизбежны формальный поход и «наставничество ради наставничества». В такой ситуации непонятно, чему должен научить наставник и что должен освоить новичок.

В числе основных причин, по которым наставничество не даёт желаемых результатов, можно выделить следующие:

1. Простое, «механическое» копирование опыта других компаний. Если в бюджетной сфере с унифицированными обязанностями и унифицированной системой отчетности это может быть вполне приемлемым вариантом, то в бизнесе каждая фирма имеет массу своих, присущих только ей особенностей деятельности, которые необходимо встроить в систему наставничества.

2. Отсутствие персональной ответственности за результат. Такое случается, когда цели наставничества слишком размыты, а внятной системы показателей, по которым можно проверить качество и полноту освоения знаний, передаваемых в процессе наставничества, нет.

3. «Нам тоже надо!» - это ситуация когда его вдруг решили внедрить, потому что «это креативно и современно» или «так захотел собственник (начальник)». Любое необдуманное и поспешное нововведение чревато как дискредитацией самой идеи наставничества, так и потерей авторитета руководителей компании, попусту потраченным временем и отсутствием видимых результатов.

4. «Безответственные наставники», когда в программе наставничества прописано одно, а на деле вместо обучения конкретным навыкам стажера используют в качестве вспомогательной рабочей силы на уровне «пойди туда, принеси это, с расспросами не приставай».

5. Чрезмерная формализация процесса, когда подготовка документации по наставничеству и доклады о его внедрении затмевают цели наставничества, а вместо продуманной и планомерной работы потенциальных наставников «изводят» изучением этих документов, изобилующих малопонятными терминами и оторванными от потребностей компании.

Список использованных источников:

1. <https://4brain.ru/blog/nastavnichestvo-perezhitok-proshlogo-ili-perspektiva-na-budushee/>(дата обращения: 5.10.2022).
2. <https://skillbox.ru/course/mentoring-coaching/> (дата обращения: 6.10.2022).
3. <https://4brain.ru/blog/nastavnichestvo-perezhitok-proshlogo-ili-perspektiva-na-budushee/> (дата обращения: 6.10.2022).
4. Анцупов А.Я. Стратегическое управление. - М.:Техносфера, 2015. - 344 с.
5. Блондель Жосеф-Люк Как встретить, обучить и удержать новичка / Ж. Блондель. – М.: Претекст, 2005. – 48 с.
6. Эффективный коучинг. Уроки тренера коучей/ Дауни Майлз. – М.: Добрая книга, 2015. – 288 с.

Филатов А.А., Павлов А.Н.

ВУНЦ ВМФ «Военно-морская академия
имени Адмирала Флота Советского Союза Н.Г Кузнецова»,

г. Санкт-Петербург

ВОЗРОЖДЕНИЕ ИНСТИТУТА НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ВОЕННО-МОРСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Защита Отечества является конституционным долгом российских граждан. Она требует от них много моральных и физических сил, высокого и устойчивого морально-политического и психологического состояния. Решение этой задачи во многом связано с целеустремлённой и эффективной военно-политической работой, проводимой специалистами.

В современных условиях в силу нехватки штатных специалистов военно-политической работы в военно-морских институтах, становится популярной такая форма работы как наставничество.

Авторы статьи предлагают рассмотреть некоторые аспекты возрождения института наставничества в системе высшего военно-морского образования.

Федеральный закон № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года «Об образовании в Российской Федерации» устанавливает, что воспитание, наряду с обучением, является одним из компонентов образования, суть которого заключается в развитии личности обучающегося [1].

Нами был проведен анализ основополагающих руководящих документов Министерства обороны Российской Федерации по воспитательной работе, работе с личным составом и военно-политической работе (отмененных и действующих), на предмет упоминания о наставничестве.

К анализу были взяты документы: [2-4].

Общий объем анализируемого материала составил 145 страниц.

В результате анализа выявлено, что про наставничество упоминается два раза в [2], один раз в [3], один раз в [4].

Из анализа документов, очевидно, что наставничество как метод работы с военнослужащими не являлся ранее ни популярным, ни востребованным, ни актуальным. О нем в документах только упоминается. Нужной формой работы наставничество, становится с 2014 – 2016 годов и с тех пор институт наставничества в Вооруженных Силах возрождается, развивается и становится современной формой передачи опыта.

С чем, на взгляд авторов, связано возрождение института наставничества в системе высшего военно-морского образования?

Подготовка воспитателей вплоть до прекращения существования Союза Советских Социалистических Республик осуществлялась в Высших военно-политических училищах вплоть до 1992 года.

В период с 1992 по 2002 года подготовка офицеров-воспитателей в Вооруженных Силах Российской Федерации фактически не осуществлялась. На должности заместителей командиров разных степеней назначались наиболее подготовленные военнослужащие других специальностей.

Ровно через десять лет вновь возникла необходимость формирования аппарата профессионалов-воспитателей.

Была выдвинута идея о создании Гуманитарного факультета для подготовки офицеров-воспитателей для Военно-Морского Флота на базе Военно-морского института радиоэлектроники имени А.С. Попова. Данная проблема обсуждалась, начиная с 1997 года, разрабатывались различные концептуальные подходы к организации обучения, проводились консультации с ведущими гуманитарными ВУЗами Санкт-Петербурга и Москвы, обсуждался передовой опыт. Базовым военно-морским институтом в Военно-Морском Флоте для подготовки офицеров-воспитателей был определен Военно-морской институт радиоэлектроники имени А.С. Попова.

С 01 сентября 2002 г. в вышеуказанном институте начали готовить первых в Вооруженных Силах Российской Федерации офицеров-воспитателей по программе Психология; по специальности Организация морально-психологического обеспечения сил флота. По окончании института присваивалась квалификация: Психолог. Преподаватель психологии.

В 2009 году в связи с реформированием Вооруженных Сил Российской Федерации факультет морально-психологического обеспечения сил флота прекратил набор обучающихся и в 2012 году прекратил свое существование. Выпуск набора 2008 года состоялся в стенах Военного университета Министерства Обороны Российской Федерации в 2013 году. Подготовка офицеров-воспитателей для Военно-Морского Флота в Военно-морском институте радиоэлектроники имени А.С. Попова была завершена.

В связи с реорганизацией Вооруженных Сил Российской Федерации с 2009 по 2012 года постепенно были сокращены множество должностей, относящихся к ведению Главного управления воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации. Некоторые должности органов воспитательной работы, таких как офицер по общественно-государственной подготовке и информированию, офицер по социальной работе и профилактике правонарушений и другие были переведены на гражданский штат.

В ротях были сокращены должности заместителя командира роты по воспитательной работе. Вместо них приказом командира воинской части из числа наиболее ответственных и подготовленных командиров взводов назначались нештатные заместители командиров рот по воспитательной работе, которые наделялись дополнительными обязанностями помимо своих обязанностей по штатной должности.

Во время реорганизации численность Вооруженных Сил существенно сократилась. Авторы статьи не вправе рассуждать, кто был сокращен справедливо, а кто нет. Суть заключается в том, что очень много квалифицированных военнослужащих, желающих и способных служить, было уволено.

У продолживших военную службу объем обязанностей увеличился. Как известно, если количество задач увеличивается, а время для их выполнения – нет, то эффективность и качество их выполнения снижается.

Если взглянуть на ситуацию с другой точки зрения, то офицер, справляющийся на «отлично» со своими функциональными обязанностями по штатной должности, будучи наделенным дополнительными обязанностями, сумеет выстроить свою работу таким образом, чтобы и выполнение нештатных обязанностей было на достаточно высоком уровне.

Это бывает только тогда, когда человек, не только военнослужащий, любой человек занимается своим любимым делом, когда для него это не в тягость, когда работа (служба) доставляет удовольствие, когда успехи свои и подчиненных приносят радость, а неудачи позволяют посмотреть на ситуацию другим взглядом, не винить всех окружающих, а искать причину в себе и исправлять свои недоработки.

Поскольку в данной статье речь в основном будет концентрироваться на военно-морских институтах, отметим, что на факультетах были сокращены должности заместителей начальников факультетов по воспитательной работе. В отделах воспитательной работы офицерские должности были переведены на гражданский штат.

Ранее в статье отмечалось, что институт наставничества начал возрождаться в 2014 году. Может возникнуть совершенно справедливый вопрос, «почему?», ведь реформирование Вооруженных Сил началось в 2008 году.

Реорганизация Вооруженных Сил действительно началась в 2008 году, тем не менее, процесс этот не быстрый, но последовательный. Переход Вооруженных Сил Российской Федерации на новый облик продолжался вплоть до 2013 года. В период с 2008 по 2013 года воспитательная работа или как стало позднее, работа с личным составом проводилась офицерами курсового (ротного) звена, наделенными дополнительными обязанностями, но с базовым образованием.

Время шло, штатные должности заместителей по работе с личным составом не вводились, офицеры, исполнявшие дополнительные обязанности переводились в порядке продвижения по службе на другие должности, в другие образовательные организации или воинские части, а заменить их другими офицерами, не имеющими профильного образования и опыта службы на должностях офицеров-воспитателей было довольно затруднительным делом.

Для поддержания правопорядка и воинской дисциплины, морально-политического и психологического состояния военнослужащих, было положено начало возрождению наставничества в высших военно-морских учебных заведениях.

Офицер - наставник (куратор) назначается из наиболее ответственных и подготовленных в проведении мероприятий военно-политической работы с личным составом офицеров, из числа преподавательского состава института, отделов и служб, обладающих знаниями психологии и педагогики, а также имеющих практический опыт военно-политической работы с воинами [5].

Как отмечалось ранее, обязанности наставника являются

дополнительными. И только если наставнику нравится его работа, связанная с основными обязанностями, если он выполняет ее качественно и хорошо, то обязанности наставника ему выполнять не составит никакого труда, конечно, при наличии времени. Ведь научить более молодых и неопытных тому, что знаешь и умеешь сам, стилю работы, планированию и многому другому, тому, что пригодится им в будущем – не это ли и есть цель обучения!?

Таким образом, проведен небольшой анализ последовательности возрождения института наставничества в системе военно-морского образования.

Есть и трудности, и успехи. Безусловно, при должном внимании к вопросу не только обучения, но и воспитания будущих военных моряков, наставничество как форма работы – будет эффективным инструментом формирования и развития талантов.

Список использованных источников:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 25.11.2013; с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2014) // Российская газета, № 303, 31.12.2012.

2. Приказ Министра обороны Российской Федерации № 79 от 28 февраля 2005 года «О совершенствовании воспитательной работы в Вооруженных Силах Российской Федерации».

3. Приказ Министра обороны Российской Федерации № 655 от 12 октября 2016 года «Об организации работы с личным составом в Вооруженных Силах Российской Федерации».

4. Приказ Министра обороны Российской Федерации № 404 от 22 июля 2019 года «Об организации военно-политической работы в Вооруженных Силах Российской Федерации».

5. Юрченко М.В., Гарджала В.М. Наставничество в военных образовательных организациях ВУНЦ ВМФ «Военно-Морская академия». Одобрено Учёным советом ВУНЦ ВМФ «Военно-морская академия» 28 сентября 2016 года, постановление № 9/2016/1, СПб, 2016, 70 с.

Франишку М.К.

Военно-морской политехнический институт ВУНЦ ВМФ «Военно-морская академия имени Адмирала Флота Советского Союза Н.Г Кузнецова»

**НАСТАВНИЧЕСТВО МОЖЕТ ИЗМЕНИТЬ БУДУЩЕЕ
МОЛОДЫХ ЛЮДЕЙ В АФРИКЕ**

Каждый год тысячи молодых африканцев, которые учатся на других континентах, заканчивают учебу в университете и сталкиваются с дилеммой: вернуться домой или нет. Политическая нестабильность, экономический кризис и пандемия, безусловно, снижают шансы на получение первой работы. Но что делать тогда?

Армандо Муалумене — менеджер Ideas Lab, лаборатории, которая является частью Центра инноваций и ускорения Техасского государственного технологического университета в Лаббоке. В лаборатории он тестирует модели и ищет решения, применимые к африканскому континенту.

Проект «Лаборатория идей» возник с целью практического решения проблем, с которыми многие ангольские и африканские студенты, которые обучались не только в своих странах, но и за рубежом, в целом начали сталкиваться примерно в 2013 году.

Муалумене подчеркнул трудности, с которыми столкнулись в последние годы падение цен на нефть, что привело многие страны африканского континента к финансовому кризису. При небольшом доходе рабочие места не создаются, и многие молодые люди зависят от государства в создании рабочих мест.

Менеджер «Лаборатории идей» пояснил, что лаборатория помогает африканской молодежи и взрослым, живущим на юге США, позиционировать себя как продукт, что определяется его качеством и экспозицией. Лаборатория также помогает студентам, интересующимся предпринимательством, предоставляя им информацию о том, как подготовиться до и после обучения, чтобы стать успешным предпринимателем.

Изучив причины неудач африканских студентов, которые заканчивают учебу лучшими в своем классе, но не могут найти работу по своей специальности, команда Армандо Муалумене обнаружила, что не существует системы поддержки, которая помогла бы молодым людям до окончания учебы позиционировать себя, на всю жизнь, как в США и Европе. Он говорит, что в его понимании наставничество можно представить, как систему определенной поддержки молодых людей. Когда идет речь о наставнике и наставничестве, то надо говорить не об определенном периоде жизни, а о системе, которая будет сопровождать молодого человека постоянно до и после обучения. И такое наставничество может быть предоставлено учителем, родителем, университетской системой.

Помимо подготовки студентов к предпринимательской деятельности, команда Армандо Муалумене создала систему наставничества.

Он говорит, что есть мероприятие под названием «Ярмарка идей», на котором каждый год участники Лаборатории идей садятся со студентами и обсуждают идеи. Они представляют наставников от предпринимателей, профессоров, научных исследователей, которые в конечном итоге стремятся дать советы студентам, как с опытом, так и без него, поэтому что они могут позиционировать себя как продукт на рынке.

Менеджер Лаборатории идей знает, что на африканском континенте много проблем, и это реальность. Для него задача нашего времени состоит не только в том, чтобы обсудить эти проблемы, но и в том, чтобы представить модель решения.

Известно, что работы после обучения нет по разным причинам: экономическим, социальным, политическим. Но проблема не в отсутствии работы, потому что безработица среди молодежи опустошает Америку, Европу, Южную Америку. Вопрос в том, что можем сделать Лаборатория идей, чтобы помочь молодым людям позиционировать себя, даже не имея работы.

По словам Муалумене, модель работает. В качестве примера он привел трех молодых африканцев, которые запустили свои модели стартапов в своих странах. Эти молодые люди из Кении, Конго и Ганы, которые после окончания обучения уехали с моделями в свои страны. И там они сумели не только дать другим молодым людям первую работу, но и сами стали востребованы у себя на родине, как специалисты. Муалумене объяснил, что студенты, которые участвуют в Лаборатории идей, продолжают получать наставничество от центра и связей, которые они установили. Но цель лаборатории не в том, чтобы остаться с молодым человеком надолго. Каждый год Лаборатория идей принимает 60 студентов. По его мнению, решение проблем — это размышление об устойчивости. Он делает это не для себя, а для поколения, которое придет после него. Потому что модельные решения, которые разрабатываются в Лаборатории, скорее всего, принесут плоды через 20–30 лет, а не мгновенно.

Менеджер Лаборатории идей хочет оставить наследие, чтобы, когда молодые люди покидают университет, они могли найти кого-то в обществе, чтобы помочь им ходить, потому что, хотя ученая степень важна, она не гарантирует работу.

В заключение Армандо Муалумене рассказал о своей мечте увидеть и заставить работать молодых африканцев. Он знает, что должен быть частью решения, как и многие другие члены сообщества [1]. Армандо Муалумене из Лунда-Норте живет в США уже 10 лет. Он инженер-технолог по образованию, имеет несколько степеней последипломного образования с упором на науку, технологии, математику и инженерию со специализацией в области предпринимательства и инноваций.

Список использованных источников:

1. <https://theiideaslab.org/2022/03/27/a-mentoria-pode-mudar-o-futuro-dos-jovens-em-africa/> (дата обращения: 29.09.2022).

НАСТАВНИЧЕСТВО В ОНЛАЙН-ШКОЛАХ

Феномен наставничества всегда играл важную роль в вопросах социализации человека. Если говорить о первичной социализации, то наставниками выступали родители, которые помогали адаптироваться в новом мире с рождения и преподносили важные жизненные уроки, способствовали развитию личности. Во время вторичной социализации (а именно в школе, через общение с окружающими, через развивающие секции и пр.) в роли наставников выступали учителя, тренера, и другие значимые для личности люди.

Тема данной статьи связана с наставничеством в системе образования и кураторством в онлайн-школах. В условиях современного мира эта тема как никогда актуальна. Сегодня педагоги становятся для детей второй семьей, которая помогает реализовывать свои цели в настоящем и добиваться успехов в будущем. Соответственно, системная и продуманная организация наставничества в школах и в онлайн-пространствах является важной задачей в условиях современного мира.

Важно отметить, что свое начало наставничество берет еще с древних времен. Первым профессиональным наставником, который дал имя всем будущим поколениям наставников, был древнегреческий Ментор. Он являлся мудрым советчиком и пользовался доверием у многих. Именно он послужил образцом мудрого и эффективного наставника.

Историки еще с давних времен пробовали понять основные цели деятельности Ментора. Сократ основной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил ученика. Беседы Сократа были направлены на то, чтобы помочь «самозарождению» истины в сознании обучающегося. По мысли Платона, воспитание надо начинать с раннего возраста, так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ученика к миру идей. Осуществлять подобное воспитание способен, прежде всего, наставник преклонных лет. Ж.-Ж. Руссо полагал, что главное и наиболее сложное искусство наставника – уметь ничего не делать с учеником.

В начале XX века о наставничестве начал думать К. Д. Ушинский. Он полагал, что не стоит быть уверенным, что профессиональный опыт легко восполнит полное отсутствие теоретической подготовки. Теория и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать. Принято считать, что понятие «наставничество» приобрело свое современное значение в середине 60-ых годов XX века и воспринималось, как вид воспитания и профессиональной подготовки молодежи. В контексте рассматриваемой проблемы важным является определить сущность наставничества, а также обозначить цели и задачи, которые выполняет наставник в системе образования [1].

Наставничество – один из способов передачи знаний, навыков подрастающему поколению от более опытного, оказание необходимой поддержки в социализации и взрослении. В качестве наставников могут выступать учителя, кураторы, люди, прошедшие повышение квалификации в отдельной сфере, мастера своего дела.

В первую очередь целью наставничества в системе образования выступает оказание воздействия на формирующуюся личность, направленное на ее образование, активную социализацию, социальную адаптацию путем передачи опыта от наставника к личности.

Во время осуществления наставничества в системе образования, в частности в онлайн-школах, должны быть решены следующие задачи: определение метода деятельности и создание программы наставничества в определенной группе; создание необходимых условий для ее функционирования; создание материально-технической базы, а также организация социального пространства, поддерживающего программу наставничества.

Рассматриваемая тема имеет особую актуальность, так как многие школьники сейчас готовятся к экзаменам или олимпиадам в онлайн-школах, где они имеют поддержку учителей. По общеобразовательным предметам в онлайн-школах присутствуют учителя, которые непосредственно проводят лекции и вебинары в формате видео-звонка, также есть кураторы, занимающиеся проверкой домашнего задания, личным обсуждением с учеником его ошибок и разбором трудных заданий. Следует отметить, что на данной платформе обучения также имеются психологи и социальные педагоги, которые проводят видео-лекции, в которых обсуждают переживания учеников в связи с приближающимися экзаменами и поступлением в вуз.

Учителя таких школ создают методику осуществления деятельности, четкий план уроков, удобное расписание. Такой формат облегчает подготовку учеников к экзаменам, так как они могут заниматься учебой дома, в комфортной обстановке, могут задать интересующий вопрос напрямую своему наставнику. Из вышеперечисленного можно сделать вывод, что наставничество играет важнейшую роль в сфере образования, в частности на образовательных онлайн-платформах.

Однако образование – это не только система учреждений (школа, институты и вузы), образование – это, прежде всего, процесс передачи знаний, приобретение новых и востребованных навыков, формирование важных умений. По статистике, которую можно увидеть на интернет-платформе, чаще всего россияне идут на онлайн- курсы чтобы повысить квалификацию или просто для удовольствия [2]. Примеры данных курсов: изучение иностранных языков, маркетинг, пиар и продажи, дизайн, менеджмент, финансы и налоги, обучение на производстве, психология и отношения и прочее. В каждой из сфер главную роль играет хороший наставник, который сопровождает человека на всем пути обучения, наставляет и помогает добиваться первых результатов. Учениками могут быть и люди старше 50-60 лет, потому что

никогда не поздно учиться, и главная цель наставника – найти подход к таким ученикам, выработать методику и индивидуальный план обучения. Следует отметить, что наставники и сами являются учениками, они также проходят курсы, повышают свою квалификацию и вырабатывают новые знания.

Подводя итог, можно сказать, что наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования. Для среды образования – это канал передачи опыта, получения мастерства. Благодаря наставничеству участники могут получить знания, навыки, опыт быстрее, чем с помощью других методов передачи. Это имеет особый смысл в современном мире. Такая актуальность обусловлена тремя факторами: прямой передачей опыта от человека к человеку, а также доверительными отношениями, полезными для всех участников наставничества [3].

Список использованных источников:

1 Чему россияне учатся на онлайн-курсах [Электронный ресурс] / Журнал Тинкофф. - Режим доступа: <https://journal.tinkoff.ru/online-stat/> (дата обращения 07.10.2022).

2 Наставничество в системе образования России [Электронный ресурс] / Режим доступа: https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/05_nastavnichestvo.pdf (дата обращения 07.10.2022).

3 Методическое пособие «Наставничество как образовательный тренд современности» [Электронный ресурс] / Сайт ИНФОРУРОК. - Режим доступа: <https://infourok.ru/metodicheskoe-posobie-nastavnichestvo-kak-obrazovatelnyj-trend-sovremennosti-6132254.html> (дата обращения 07.10.2022).

Червенко А.С.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СПОСОБ ПЕРЕДАЧИ ЗНАНИЙ ВНУТРИ КОМПАНИИ

Знания рассматриваются как нематериальный актив компании. С практической точки зрения немаловажно применять дальнейший аспект к интеграции знаний в процесс наставничества. Суть управления познаниями заключается в компании работы согласно раскрытию, отбору, сбережению, а также популяризации фактических познаний в компании. Один из способов, применяемых в управлении познаниями, считается шефство или наставничество [1]. В самом процессе введение наставничества в компании

неоценимо.

Эта процедура считается функциональной и применяется в приспособления юных экспертов к новой среде, в увеличении их квалификации, в создании, а также воспитании высококлассного профессионала, а кроме того в передаче познаний, а также навыка.

Сущность управления знаниями состоит в организации деятельности по выявлению, отбору, сбережению и распространению практических знаний в организации. Приобретение, усвоение и передача знаний — вот три основных изменения в способе управленческих действий и решений. Одним из способов, применяемых в управлении познаниями, считается наставничество[2].

В собственную очередность, предоставление навыка юному профессионалу в компании даст возможность сберечь коллективные данные изнутри фирмы, этим наиболее существенно сэкономяв период в исследование данного ранее изученного использованного материала иным снова установленным работником. Глубочайшая заинтересованность к наставничеству равно как институту передачи навыка, сбережения, а также преумножения институциональной памяти появилась в ходе «обновления» главного состава экономически интенсивных жителей, а кроме того самостоятельного развития страны, в коем нередки преобразования, а также индивидуальные передвижения в разных организациях.

Наставничество появилось совместно вместе с населением земли, потому что история человечества — это всегда передача опыта. С древних времен незаменимую роль в воспитании человека играли учителя, старшие товарищи. Всех их можно объединить одним словом — наставники. Использование наставничества в организации труда привело к возникновению институтанаставничества.

Для качественной реализации наставничества очень важен учет психологических аспектов поведения «старшего специалиста», рассматриваемого как наставник, и молодого специалиста, рассматриваемого как стажер. Наставничество основывается прежде всего на педагогических функциях, так как при передаче опыта «старшему специалисту» на «обучение и воспитание» одновременно ложатся две важные задачи.

Так как весьма немаловажно никак не попросту рассказать о своем опыте, «похвастаться» своими знаниями в определенной области, но еще важнее — научить молодого специалиста правильно использовать полученные знания. Безрукова В. С. отмечает, что педагогика необходима каждому, кто занимается передачей опыта от одного поколения к другому, кто усваивает этот опыт, кто организует воспитательные отношения [3].

Педагогические знания необходимы и самим учащимся, которые осуществляют различную шефскую работу, ведут общественную деятельность или организуют самообразование, самообразование и т.п. общепсихологический подход наставничества. В настоящей природе существования предоставление познаний совершается в природной сфере, как совместная деятельность. Передача опыта, отработка профессиональных

навыков непосредственно на рабочем месте, «без отрыва от производства», имеет больший эффект, чем лекционная форма подачи. На рабочем месте, в этой корпоративной среде, теоретические знания находят свое практическое применение.

Подобным способом, в ходе наставничества юный эксперт, приобретая конкретное поручение, в то же время приобретает данные касательно этого, равно как его правильное совершить, равно как совершить стремительнее, равно как совершить таким образом, для того, чтобы затем никак не довелось изменять. В конечном итоге руководитель не только формирует опытное молодое поколение сотрудников, не только сокращает время на адаптацию, но и сохраняет институциональную память, укрепляет корпоративный дух, и как следствие, повышается «ценность компании», за счет качественного увеличения человеческого капитала. «Старший специалист», видя результат своего педагогического труда, получает как моральное удовлетворение, так и материальное поощрение (если в компании принято решение о материальном поощрении наставников). Но в присутствии введения наставничества появляется весьма значимый аспект, психологические характеристики человека.

Таким образом, преимущества метода наставничества можно сформулировать следующим образом:

- подготовка работников напрямую на рабочее место;
- персональный аспект, предоставляющий предельно принимать во внимание индивидуальные характерные черты обучаемого сотрудника;
- упрощение и ускорение процесса адаптации новых сотрудников;
- ускоренное распространение корпоративной культуры и корпоративных ценностей среди обученных сотрудников, повышение удовлетворенности работой;
- сокращение текучести сотрудников;
- повышение мотивации обученных сотрудников;
- улучшение межличностного, а также высококлассного взаимодействия между работниками

К недостаткам метода относятся:

- снижение работоспособности сотрудника, принявшего на себя роль наставника;
- неструктурированное понимание данных;
- недостаток преподавательских алгоритмов преподавания.

В завершение нужно еще раз выделить, то что способ наставничества в наш период, равен как, а также в течении многочисленных года, считается один с наиболее распространенных способов преподавания, а также формирования персонала, равно как в Российской Федерации, таким образом, а также из-за границы. В том числе и в различных вариантах, если фирма никак не способна предоставить возможность себе организовать полный план наставничества, возможные наставники имеют все шансы создавать их без помощи других, в неофициальной фигуре. Присутствие соответствующей

помощи управления данный тип наставничества кроме того способен предоставить большой педагогический результат при наименьших расходах

Список использованных источников:

1 Галагузова, М.А. Наставничество: из прошлого в настоящее. [Текст] / М.А.Галагузова, А.В. Головнев // Педагогический журнал Башкортостана/- 2018г. - №6(79).

2 Карташова, А.А. Модель компетенций наставника на предприятии как основа построения корпоративной системы наставничества [Текст] / А.А. Карташова, Б.И. Камалиев // Вестник КемГУ. Серия: Политические, социологические и экономические науки, Казань.гос.ун-т. - Казань, 2018г. - №4.

3 Наставничество в современной корпоративной среде / [Электронный ресурс] Молодой ученый. — Режим доступа:<https://moluch.ru/archive/57/7877/> - Свободный (Дата обращения :09.10.2022)

Чжан Сыюй

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СТРАТЕГИЯ НЕПРЕРЫВНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ

Личностное развитие влияет на каждого человека, начиная с усвоения знаний и навыков, наследования мудрости, выбора образа жизни, жизненных ценностей, следования мечтам и идеалам, а также отношений с семьей и друзьями. Непрерывное личностное развитие является важным элементом, влияющим на менталитет.

Личностное развитие является основой для улучшения самосознания. Познав себя, можно выработать свои собственные убеждения, ценности и цель в жизни, вместо того, чтобы плыть по течению и жить ради идей других. Этот процесс углубленного понимания самого себя поможет понять смысл жизни.

В тех случаях, когда самосознание улучшается, появляется больше мыслей и целей о жизни. Многие люди верят, что наличие большого количества целей сделает жизнь более разнообразной, но это заставляет людей уставать и торопиться. Только одна цель сделает жизнь счастливой и наполненной.

Когда есть четкое понимание цели жизни, то можно спланировать оптимальный порядок действий по достижению этой цели. Важными факторами в этом направлении становятся концентрация и эффективность достижения цели. В тех случаях, когда возникают отвлекающие факторы,

необходимо сосредоточиться на приоритетных задачах, что позволит добиться большего прогресса, включая хорошие организационные навыки.

При наличии четкой дорожной карты успеха, можно сделать все возможное, чтобы действовать. Однако на пути к достижению нашей цели могут возникнуть различные препятствия, которые могут отодвинуть достижение цели на неопределенное время. В этих случаях имеет смысл разбить глобальную цель на подцели. Когда маленькие цели будут постепенно достигаться, уверенность в себе станет сильнее.

Постоянный прогресс в личностном развитии позволит достигать поставленных целей. Учитесь протягивать руку дружбы другим, но не все друзья хороши. Благодаря настоящим друзьям-единомышленникам обе стороны могут расти вместе. Большая роль в развитии личности принадлежит наставничеству.

Наставничество это отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему лицу усвоить определенные компетенции. Опыт и знания наставника, относительно которых строятся отношения наставничества, могут касаться как особой профессиональной тематики, так и широкого круга вопросов личного развития.

Важность роли наставника в процессе развития личности проявляется в:

1. помощи при раскрытии собственного потенциала, что позволяет молодым людям правильно распознать свои личностные характеристики и потенциальную ценность;
2. во всестороннем анализе собственных преимуществ и недостатков, которые помогут найти собственный путь развития личности и достижения цели;
3. в повышении целеустремленности при достижении цели и планировании развития молодежи по пути повышения шансов на успех [1].

В большинстве случаев многие молодые люди стремятся к достижению более высокого уровня своего развития, однако не знают, как это сделать. Когда они чувствуют себя сбитыми с толку со своими планами развития, они могут обратиться к своим наставникам за помощью и руководством. Во время учебы в колледже многие проблемы решались с помощью репетиторов. Точно так же, как наставник помог мне, он может помочь и другим людям.

Наставник может помочь объяснить молодому человеку, что нужно именно ему. В разных случаях пути решения проблем могут быть различными. Одна и та же проблема решается по-разному в зависимости от личностного развития человека. Посторонние люди могут видеть более отчетливо наши проблемы. Профессионалы могут ценить профессиональные знания и навыки решения проблем, в то время как наставники могут ценить навыки межличностного общения. Наставник может осуществить ценное руководство, основанное на их понимании отдельных людей [2].

Наставник может помочь молодому человеку определить ключевые вопросы и сферы влияния, чтобы иметь возможность сосредоточиться на своих целях и отношениях с нужными людьми. Наставник может рассказать об идеях и ценностях. На самом деле, наблюдение может быть здравым смыслом для наставника, все, что нужно сделать, так, это спросить совета. Если наставник знает людей, работающих в данной сфере деятельности, то он может оказать содействие в налаживании профессиональных контактов, что очень важно для молодых людей [3].

Для того, чтобы добиться успеха недостаточно только думать об этом и желать этого. Молодому человеку нужен наставник, чтобы доказать, что он способен на успех, доказать, что он можете добиться успеха. Одних способностей в этих случаях бывает недостаточно. Руководитель должен видеть способность молодого человека действовать. Наставник может помочь найти способ и доказать готовность к действию.

В сфере образования отличный наставник (репетитор) будет полезен студентам на протяжении всей их образовательной карьеры.

Даже если наставник не оказывает прямой помощи в конкретном случае, он сообщит бывшим ученикам о текущей работе и мероприятиях, расскажет ученикам, что они считают значимым, и будет относиться ко всем ученикам как к друзьям. Советы преподавателя ценятся студентами, и дружба продолжает развиваться и поддерживаться в течение длительного времени.

Таким образом, наставник может оказать неоценимую помощь в развитии личности молодого человека, в частности, может помочь определить собственные цели и задачи в жизни, развить коммуникативные навыки, показать различные способы достижения успеха.

Список использованных источников:

- 1 Ван Вэйпин. (2011). Стратегия личностного развития студента. Журнал Цзиньчэнского профессионально-технического колледжа, 4(4), 4..
- 2 Янь Янь. (2014). Сотрудничающий наставник помог мне раскрыть ограничения моего мышления. Китайский постдокторант (5), 1.
- 3 Коняева А. П. Руководство для наставников // Организационная психология. 2012. Т. 2. № 3. — С. 67–89.

Шамкова С.В.

СПб ГАОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный институт психологии и социальной работы»

ОСОБЕННОСТИ ВОЛОНТЕРСТВА В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ

Исследования современного состояния и перспективы развития социальной активности, в том числе волонтерского движения являются весьма актуальными. Несмотря на глубинные традиции добровольчества, помощи и взаимопомощи, понятие «волонтер» впервые раскрыто в Федеральном законе от 11 августа 1995 года № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях». В «Концепции развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года», утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 27 декабря 2018 г. № 2950-р, в качестве основных целей развития добровольчества определены следующие: расширение возможностей для самореализации граждан, повышение роли добровольчества в общественном развитии, формирование и распространение добровольческих (волонтерских) инновационных практик социальной деятельности.

Так, официальная современная история волонтерства насчитывает несколько десятилетий, появившись в непростой период развития российского общества. За это время волонтерское движение трансформировалось от социалистического периода добровольчества, нередко ассоциирующегося с общественно принудительными работами, до современного этапа, характеризующегося нарастанием понимания необходимости активного развития и внедрения в социальную практику.

Приоритеты развития общества, социальная политика, теоретико-технологическое обоснование, субъекты (профессионалы и волонтеры) и объекты (носители социальных проблем, получатели социальных услуг) – компоненты системы социальной работы, обладающей мощным потенциалом, крайне востребованным в условиях неопределенности и возросших рисков. Соответственно, волонтерское движение как элемент системы нуждается в изучении, осмыслении перспектив и реализации конкретных практик для совершенствования социальной работы.

По данным опроса отечественного исследовательского центра рекрутингового портала Superjob.ru, проведенного в 2021 году, 74 % россиян не принимали участия в волонтерских проектах или благотворительных акциях, 8 % респондентов были волонтерами единожды, 15 % - несколько раз, 3 % принимают участие в подобных мероприятиях постоянно. Особо отметим положительную тенденцию активизации добровольчества: по сравнению с данными аналогичных исследований прошлых лет число россиян, хоть раз принимавших участие в волонтерских мероприятиях, увеличилось. При этом, 54 % волонтеров – молодежь в возрасте до 24 лет [1].

Взаимодействия «волонтерства» и «молодежи» осуществляются в рамках субъектно-объектных отношений. С одной стороны, реализацию различных социальных практик с подростками и молодежью трудно представить без участия волонтеров, с другой стороны – молодежь является активным субъектом добровольческого движения, что подтверждается вышеуказанными результатами исследования.

М.В. Певная выделила функции волонтерства как социального феномена, соотнесем некоторые из них применительно к молодежной среде:

1. консолидирующая функция – единство и сплоченность общности волонтеров, интеграция молодежи;
2. мобилизационная функция – механизм использования и распределения ресурсов для решения социальных задач;
3. регулятивная функция – социальное взаимодействие между волонтерами, молодежью и различными социальными группами, институтами;
4. нормообразующая функция – формирование норм и правил, их общественное признание среди молодежи;
5. трансляционная функция – передача гражданских ценностей волонтерской деятельности, опыта добровольчества молодежи;
6. стимулирующая функция – активизация молодежи в разнообразных сферах общества;
7. функция развития гражданского общества – самоорганизация и включение молодежи в решение задач общества [2].

Обозначенные функции, на наш взгляд, свидетельствуют об особенной роли волонтерства в молодежной среде для общества и важности расширения различных добровольческих практик.

Определим три уровня развития волонтерского движения среди молодежи:

- волонтерство молодежи на макроуровне – позиционирование добровольчества на государственном уровне, создание позитивного образа, реализация масштабных событий с привлечением молодежи (Росмолодежь – Федеральное агентство по делам молодежи, платформа добро.ru);

- волонтерство молодежи на мезоуровне – реализация региональной специфики добровольческого движения (Комитет по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями Правительства Санкт-Петербурга, Центр городских волонтеров Санкт-Петербурга);

- волонтерство молодежи на микроуровне – активизация добровольчества на местном уровне, в конкретных организациях (образовательные организации, НКО).

Слаженная работа на всех перечисленных уровнях существенно повышает эффективность и грамотное использование ресурса молодежного волонтерства.

Перспективным и востребованным направлением добровольческой деятельности молодежи на любом уровне является виртуальное волонтерство (он-лайн волонтерство, киберволонтерство, цифровое волонтерство). Широкая область распространения в социальной практике такого вида добровольчества определяется следующими существенными характеристиками:

- высокая степень значимости интернет-технологий для молодежи,
- дистанционность (снятие пространственных ограничений),

- экономия временного ресурса,
- разнообразие форм помощи (по количеству затраченного времени: кратковременная или долгосрочная помощь, по задачам: сбор денежных средств, дистанционное обучение, передача опыта, поддержка, взаимопомощь и пр.),
- снятие социальной изоляции, то есть вовлечение в процесс различных групп молодежи, в том числе с ограниченными возможностями (субъектно-объектный подход) [3].

Несмотря на явные перспективы развития волонтерства в молодежной среде, обозначим вопрос, требующий дополнительного обсуждения, а именно - реализация добровольческих практик в социальной работе. Так, специфика целого ряда социальных проблем сопрягается со сложностями, а порой и противоречиями участия добровольцев. Без базовой подготовки, инструктажа и усвоения минимальных компетенций деятельность волонтера может привести к негативным последствиям такой работы, а значит и нарушению фундаментального принципа социальной работы (принципа ненанесения ущерба). С учетом развития технологий социальной работы, целесообразным представляется выделение видов социальных практик, где:

- участие волонтеров не требует подготовки,
- участие волонтеров требует подготовки (например, инструктаж, тренинг, постоянное сопровождение специалиста),
- участие волонтеров не требуется.

Динамика общества, современная геополитическая и экономическая ситуация способствуют дальнейшей актуализации благотворительности в целом и, безусловно, волонтерства. Сегодня, для успешного решения социальных задач крайне необходимым является эффективное сочетание усилий профессионалов и волонтеров. Молодежная среда обладает уникальным потенциалом для реализации инновационных добровольческих практик в рамках субъектно-объектных отношений, что может способствовать самореализации, так и оказывать значительную помощь профессиональной социальной работе с молодежью.

Список использованных источников:

1. Каждому третьему россиянину волонтерский опыт помог устроиться на работу // SuperJob. – URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/113175/> (дата обращения 05.10.2022).
2. Певная М.В. Волонтерство как социальный феномен: управленческий подход: дисс. ... докт. социолог. наук. - Екатеринбург, 2016. – С.54-55.
3. Шамкова С.В. Некоторые аспекты виртуального волонтерства в социальной сфере // Психолого-социальная работа в современном обществе: проблемы и решения: материалы международной научно-практической

Шведова О.В.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

ОТЛИЧИТЕЛЬНЫЕ ЧЕРТЫ МЕНТОРИНГА В СОВРЕМЕННОЙ ГЕРМАНИИ

Наставничество имеет в Германии крепкие корни и в аспекте профессиональном, и в аспекте образовательном, так что немецкие современные исследования обоих аспектов идут рука об руку.

С точки зрения *профессии*, истоки наставничества нужно искать в исторически ярко выраженном цеховом духе отдельных профессий и особых традиций в отношениях между мастером, всегда имевшим в Германии непререкаемый авторитет, и подмастерьями, отличавшимися смыслённостью, весёлым нравом и одновременно почтительностью к мастеру-наставнику/ Даже в конце 90-х можно было увидеть идущих по шоссе дорогам новоиспечённых мастеров в чёрных костюмах, шляпах и чемоданчиками мастеровых в руках, странствующих из деревни в деревню в поисках места приложения своих сил, строго придерживавшихся старой традиции – проделывать этот «путь в мастерскую жизнь» непременно пешком.

С точки зрения *высшего образования*, истоком наставничества являются так называемые буршеншафты (Burschenschaften) – студенческие корпорации, основанные на принципах братства и уважения старшинства, возникшие в начале XIX века. В них входили не только студенты, но и выпускники, пожизненно помогавшие университетам и корпорациям, к которым принадлежали. В конце XX и XXI веке эта традиция нашла своё продолжение в так называемых «Alumni-Clubs» (клубах выпускников), которые оказывают первоочередную помощь, в том числе при устройстве на работу, не только друг-другу, но и выпускникам своих университетов. В свою очередь, студенты старших семестров берут на себя обязанности менторов по отношению к только что поступившим, помогая им адаптироваться в новом для них статусе студента и подключая их к внутриуниверситетскому нетворкингу (подробное описание многочисленных ассоциаций, существующих сегодня в Германии, их политической ориентации, целях и методах можно найти в подробном исследовании Акиншиной И.Б. и Моисеенко О.А. [1]). Так что в часто цитируемом проекте, запущенном в 2015 году Федеральной службой по труду и занятости Германии ничего новаторского нет: скорее, это стремление придать некую официальную форму явлению, существовавшему на

протяжении веков. В проекте, названном «Ассистированное ученичество» (Assistierte Ausbildung), говорится, что «студенты старших курсов ... проходят практику на предприятиях под руководством опытного сотрудника. Это позволяет лучше адаптировать начинающих специалистов и снизить число студентов, бросивших учебу. Похожая схема работает и на последних курсах немецких ... вузов: наставник не только руководит практикой студента, но и частично отвечает за подготовку к выпускному экзамену» [2].

Судя по большому количеству статей на тему менторинга, он является в Германии, как и в России, довольно модной темой. С одной стороны, его немецкий вариант не может не иметь общих черт с российской системой (в установлении связей студент – предприниматель, при которых происходит, передача знаний и навыков в определённой сфере, или связи младшекурсник – старшекурсник (peer-mentoring), цель которой – укрепление интереса к выбранной специальности, помощь в адаптации к учебному процессу и быстрой социологизации новичков). С другой стороны, немецкая система имеет ряд отличий, которые проистекают прежде всего из самой системы высшей школы Германии, где студенты рассматриваются как взрослые люди, и, что важно, являются ими, оканчивая гимназию в 19 лет, и чувствуя себя более свободными в выборе своего дальнейшего пути и в полной мере неся ответственность за свои действия. Их независимости способствует и ранний уход из родительского дома, который, однако, в последнее время всё больше затягивается (если 20 лет назад с родителями оставались жить 15% молодых людей, то сегодня число не желающих это делать возросло до 50%).

Сравнение структуры наставничества ряда наших вузов с немецкой, показывает, что ближе всего в понимании этого явления к немецкому стоит Высшая школа экономики. В своём рекламном анонсе она заявляет: «Менторство в Вышке — программа развития для студентов и выпускников, где вы можете найти себе опытного наставника для развития карьеры и профессиональных навыков. Менторство помогает участникам сообщества Вышки адаптироваться к жизни за пределами университета: ментор делится со своими подопечными опытом стажировок, прохождения собеседований, поиска работы и продвижения в карьере. Основная ценность менторства - это обмен опытом и *свободное* (курсив мой – О.Ш.), неформальное общение студентов и выпускников [3].

На противоположном полюсе по отношению к немецкой системе стоит, например, Московский гуманитарный университет. Его реклама наставничества пестрит «нафталиновыми» существительными и глаголами: «в тесном контакте», «закрепить», «единый дружный коллектив», «следит за посещаемостью», «проводит мероприятия». Даже трудно себе представить реакцию немецкого студента, распивающего по вечерам пиво со своим профессором, на приведённые штампы. И уж совсем невероятно прозвучало бы по отношению к нему предложение: «Куратор учебной группы (выполняющий роль наставника) при необходимости контактирует с родителями студентов» [4], поскольку, во-первых, как уже говорилось, в

немецких университетах студенческие группы как таковые вообще отсутствуют, и, во-вторых, контакт вуза не с самими учащимися, а их родителями, как в школе, абсолютно исключён.

Одним из главных требований немцев к менторству является его деформализация, непосредственность и равенство в отношениях. В менторинге высшей школы немецкие специалисты видят прежде всего инструмент личного развития и выстраивания карьеры с помощью «самоорганизующихся» отношений между ментором и менти, не зависящих от иерархии, в начале которых стоит запрос нуждающегося в помощи [5]. Ментор и менти, то есть тот, кто хочет делиться знаниями и опытом, и тот, кто хочет им воспользоваться, «находятся не в рамках иерархии подчинения, а на одной плоскости «глаза в глаза»» [6]. Большую роль играет при этом личная симпатия, поскольку отношения ментор-менти не идентичны нейтральным отношениям репетитор / консультант – обучаемый, предполагая заинтересованность обеих сторон. «Ментор даёт не указания, а направление, в котором менти должен двигаться для достижения своей цели. Он сам должен принимать решения, опираясь на опыт наставника, стимулируемый его вопросами и советами [7].

Но есть в Германии один пункт, не имеющийся в российской системе наставничества ввиду отсутствия самой проблемы – особое внимание к проблемам женщин. Во множестве немецких статей поднимается именно эта проблема: «Существует ряд программ, поддерживающие женщин в смысле их равноправия. Цель этих программ всегда одна и та же: облегчение пути для учениц и студенток, выпускниц и аспиранток... Таким образом можно облегчить им карьеру в научной сфере, и, в первую очередь, сферах инженерно-технической и естественнонаучной» [6]. К таким официальным программам относятся:

- Forum-Mentoring – действует по всей стране для женщин, начиная с учениц, и заканчивая аспирантками, охватывает более сорока вузов и работает над более, чем 50 проектами.

- MentorinnenNetzwerk (в переводе это пишущееся слитно название звучало бы как «нетворк для менторок»), что очень типично для современного немецкого языка, не позволяющего себе упомянуть ни одной профессии и социального статуса без присоединения к суффиксу мужского рода женского. Работу предлагают «инженерам и «инженершам»», в забастовке участвуют «пилоты и «пилотицы», и даже церковь не может себе позволить говорить просто о верующих, но только о верующих и «веруньях»). В программе участвует 10 высших заведений земли Гессен, а также многочисленные научные центры и производственные фирмы.

Кооперация высших учебных заведений, имеющая целью стимулировать научный рост и карьеру «исследовательниц» путём совместных тренингов получила в последнее время большое распространение. Примером могут служить: ассоциация трёх высших школ Берлина – искусств, музыки и актёрского мастерства, программы «Тандем» в

Аахене, программы «Ариадна» в Эрлангене, общие программы высших школ Дармштадта и Эссена, Лейпцига, Йены и Галле, Котбуса и Франкфурта-на-Одере [8]. Участников этих программ беспокоит вопрос о снижении количества женщин на каждой последующей ступени в научной карьере. Если количество их на ступени студенчества велико, то в аспирантуре (нем. Doktorantur) и «постаспирантуре», то есть после защиты докторской диссертации первой ступени (Promotion) их участие в науке и преподавании резко снижается. Поэтому целью всех программ менторинга является «открытие перед женщинами профессиональных перспектив путём разработки последовательных поэтапных действий, расширение социальных и межпредметных компетенций и расширение нетворкинга посредством разнообразия участвующих в программах вузов. И ещё: вот как могут выглядеть комментарии к программам: «Данная программа менторинга обращена **ко всем женщинам**, независимо от пола, указанного при рождении. Участие в программе оплачивается посредством единовременного взноса в размене 150 (или за некоторые программы 200) евро» [9].

Существуют и внеуниверситетские программы, которые готовят менторов—женщин, как, например, знаменитый институт Макса Планка со своей программой Minerva-FemmeNet.

Большое место в менторинге Герании занимает наставничество по отношению к практикантам, выпускникам и начинающим сотрудников фирм. 72% из 500 современных немецких предприятий предлагают выпускникам официальные программы менторинга.

Сейчас на работу вслед за поколениями X и Y начинает приходиться поколение Z, имеющее в Германии дополнительное название Digital Natives. Оно так же, как и в России ориентировано на практические знания и карьеру, и его гибкость, мобильность и глобальное мышление является притягательным для предприятий. Эти качества обуславливают и требования к менторам, которые должны быть открыты новому и могут мыслить вне границ классических представлений, поскольку «традиционным подходом, жёсткой иерархией и узкими рамками правил прирождённых пользователей сетей не возьмёшь» [10]. Представители нового поколения не дочитывают до конца объявления, в которых предлагается 8-часовой рабочий день. Они хотят работать, когда считают свой труд наиболее продуктивным, и выбирают варианты, при которых соотношение профессиональной и частной жизни является оптимальным. Они относятся к самой атмосфере фирм иначе, не чтя иерархий и рассматривая ошибки как досадный, неизбежный, но поправимый фактор. Однако поколение Z не слишком уверено в себе, и 77% молодых людей, начинающих карьеру, обеспокоены трудностями, с которыми им придётся столкнуться, будучи готовы к более усердной работе, чем их предшественники. Именно поэтому они нуждаются в опытных наставниках. При этом большое значение приобретает «обратный менторинг» (Reverse-Mentoring), при котором опытные менторы получают информацию от

молодых менти, способных приобщить своих наставников и к новейшим технологиям, и к социальным медиа, и к своим сетям.

Миллениалы принесли с собой культуру стремительной смены рабочих мест (Career-hopping), поэтому, поощряя менторинг, руководители предприятий стимулируют только начинающих работу выпускников развивать свои таланты в данной фирме, не занимаясь поисками карьерного роста вне её. По данным немецких исследований, проработавшие на одном месте 5 и более лет, имели ментора (68% против 32%, ментора не имевших). Впрочем, здесь желания предпринимателей и молодых людей совпадает, т.к. последние испытывая страх перед террором, войной, вызовами глобализации, хотели бы иметь определённость хотя бы в профессии. Так что о постоянном и перспективном месте работы мечтают 2/3 миллениалов. Чтобы отвечать трём главным требованиям молодых специалистов – признанию, понимаемому как справедливость (заметим, что при обсуждении со студентами на занятиях по немецкому языку, главным положительным качеством характера 95% назвали честность), осмысленности работы и свободе, менторы должны проявлять гибкость, активность, открытость инновациям и компетентность в цифровых технологиях, а также играть роль примера для своих подопечных, выполняя одновременно задачи психотерапевта, менеджера и товарища [12].

Поскольку система наставничества в высшей школе России постоянно развивается, опыт других стран, и, в частности, Германии, может быть небезынтересен.

Список использованных источников:

1. Акиншиной И.Б., Моисеенко О.А Студенческие объединения и инициативные группы в вузах Германии. //Современные наукоемкие технологии. – 2019. – № 8 – С. 94-99. – <https://top-technologies.ru/ru/article/view?id=37637>
2. <https://nastavnik.apkpro.ru/lentanovostey/nastavnichestvovobrazovaniizarubezhnyyirossiyskiyopyt/>
3. <https://mentor.hse.ru/>
4. <https://cyberleninka.ru/article/>
5. <https://www.udk-berlin.de/universitaet/gleichstellungspolitik/mentoring-programm-fuer-hochqualifizierte-kuenstlerinnen-und-wissenschaftlerinnen/>
6. <https://studieren.de/studium-praxis-mentoring.0.html>
7. <https://www.honestly.de/blog/richtige-mitarbeiter-mentoring-programm/>
8. <http://www.pd-mentoring.uni-jena.de/>, www.mentoring-brandenburg.de/projekt, <https://www.mentoring.fau.de/ariadnerewi/>, <https://www.uni-bremen.de/chancengleichheit.html>
9. <https://www.udk-berlin.de/universitaet/gleichstellungspolitik/mentoring-programm-fuer-hochqualifizierte-kuenstlerinnen-und-wissenschaftlerinnen/>

10. Digital Leadership: Wie sich Führung im digitalen Zeitalter verändern muss (wearesquared.de)

Шестакова Н.Н.

Институт проблем региональной экономики Российской академии наук

НАСТАВНИЧЕСТВО: МНОГООБРАЗИЕ ОПРЕДЕЛЯЮЩИХ ТЕРМИНОВ

В последние десятилетия в широкий оборот помимо традиционно используемых в отечественной практике терминов «наставничество», «шефство», «кураторство», «сопровождение» вошел целый ряд иностранных, большей частью англоязычных понятий, в той или иной степени обозначающих эту категорию: «менторинг», «тьюторинг», «коучинг», «тренинг», «фасилитация».

Попробуем разобраться в общих и отличных чертах этих категорий и систематизировать их.

Начнем с употребляемых русских терминов.

Определений категории «**наставничество**» предлагается огромное множество. В самом общем виде под ним подразумевается процесс передачи знаний и умений более опытным человеком менее опытному. При этом процесс может иметь несколько форм: индивидуальную/персональную (один наставник – один подопечный), коллективную (множество наставников – множество подопечных) и смешанную (один наставник – множество подопечных или множество наставников – один подопечный). Основным форматом наставничества считаются индивидуальные встречи [1, с.104].

Особенности (специфические черты) наставничества:

- цель: обучение подопечного применению тех или иных знаний, прививание определенных ценностей (например, корпоративной культуры);
- акцентирование на практическом аспекте передаваемого опыта [2, 3] ввиду не всегда имеющих теоретических знаний, но обязательного наличия практического опыта по предмету⁵;
- установление длительных отношений между наставником и подопечным;
- наличие компоненты психологической поддержки в отношениях;
- возможность применения непосредственно на рабочем месте.

⁵ Утверждение, которое, по нашему мнению, является спорным.

Наставничество широко практиковалось в отечественной производственной традиции [1]. Сегодня оно распространено в образовании, медицине и целом ряде других сфер деятельности, а также при адаптации вновь принятых на работу сотрудников.

В условиях современных бурных трансформационных процессов, находящих свое воплощение, например, в agile-проектах, наставничество приобретает взаимный вид: проектные команды являются одновременно создателями и носителями опыта [1, с.99].

Несколько подзабытым, но все еще встречающимся термином, характеризующим отношения «наставник – подопечный» является «**шефство**» (в исследуемом контексте его синонимами являются «*патронаж, опека, попечительство*»). Пришло в Россию при Петре I. Первоначально использовалось в военной сфере.

В отличие от наставничества, которое может так или иначе подлежать оплате, шефство представляет собой систематическую общественную (добровольную, неоплачиваемую) деятельность по оказанию (хозяйственной, культурной, просветительной и т.п.) помощи субъектом-шефом объекту-подшефному [4]. Субъектами и объектами шефства также, как и в случае наставничества, могут выступать как отдельные лица, так и их группы, коллективы и/или организации.

Шефская помощь была распространена в СССР, в форме, например, шефства промышленных предприятий и учебных заведений над колхозами и совхозами, передовиков над отстающими, опытных рабочих над молодыми (или, собственно, наставничества) и проч.

Понятие «**кураторство**», к настоящему времени уже весьма прочно вошедшее в русский язык, также относится к видам наставничества, при котором обучаемый работает вместе с обучающим и учится на примере [5]. То есть в случае кураторства речь преимущественно идет о практической стороне какой-либо деятельности, процесса или вида работы. Подтверждение тому находим и в викисловаре, где куратор определяется как человек, курирующий что-либо; помогающий, направляющий какой-либо проект, деятельность [6]. Кураторство может осуществляться в индивидуальном, так и в коллективном порядке. В настоящее время кураторство широко используется в медицине, образовании, искусстве, банковской, биржевой и инвестиционной деятельности; встречается курирование предприятий, политических организаций и проч. [7].

Обратим внимание, что куратора студенческой группы в учебных заведениях могут называть и тьютором (англ. - **tutor**). И это имеет право на существование, поскольку с английского языка как раз переводится как «наставник, репетитор, преподаватель».

Сфера применения **тьюторства** ограничена рамками системы образования. Так, толковый словарь современного русского языка, рассматривает тьютора как «преподавателя, наставника, помогающего

студентам колледжа, университета наиболее оптимально построить учебный процесс» [8].

По сути, тьютор – это занимающий неформальную педагогическую должность преподаватель, который с некоторой регулярностью проводит неформализованные дополнительные занятия с одним или с несколькими учениками с целью передать им знания или навыки по предмету [9]. Как правило, такие занятия проходят в менее формализованной (относительно уроков, лекций и т.п.) обстановке.

Представляется верным ввести в анализируемый синонимический ряд и категорию «сопровождение», среди определений которой можно найти и такое: *«идти рядом с человеком, идущим вперед, преодолевая трудности. Как правило, С. используется по отношению к человеку, которому нужна помощь, поддержка в преодолении возникающих (возникших) трудностей (проблем) в процессе самореализации, достижения жизненно важных целей»* [10].

Отметим также, что в современной профильной литературе сопровождение иногда рассматривается как одна из форм/составных частей наставничества.

В западной традиции русскоязычному понятию «наставничество» наиболее близко соответствует термин «менторинг» (*mentoring*), который в самом общем виде трактуется как процесс неформальной передачи знания, социального капитала и психологической поддержки [2].

Менторинг также может быть персональным (один наставник – один подопечный), групповым (один наставник – группа подопечных), коллективным (несколько наставников – один или группа подопечных). Чаще всего встречается персональный менторинг.

Специфическими чертами менторинга выступают [3]:

- наличие теоретических знаний по предмету;
- вариативность продолжительности отношений ментора и менти (*mentee*)/протезэ(*protégé*)/ученика (*apprentice*) (от разовых до длительных);
- ориентация преимущественно на бизнес/деловую, но: не на частно-личностную сферу;
- отсутствие компоненты психологической поддержки в отношениях.

Общим свойством наставничества и менторинга, безусловно, является более выраженная индивидуализация.

К числу других практик развития и обучения относятся коучинг и тренинг.

При этом целью **коучинга** является не столько передача знаний и выработка навыков, сколько активизация процессов самообучения и саморазвития [3]. Это достигается посредством организации непрерывной обратной связи в процессе совместного анализа ситуаций и проблем с позиций наличия внутренних и внешних ограничений, специфики ситуации, бизнеса и личных особенностей. Спецификой коучинга является стимулирование подопечного к самостоятельной выработке и принятию решения. Коуч

помогает подопечному достигнуть *конкретных, предварительно заданных* профессиональных или жизненных целей, о которых договариваются вначале [12]. Эта форма наставничества имеет исключительно индивидуальный характер.

Тренинг (персональный тренинг) в значительной степени ориентирован на формирование требуемых навыков (skills) или же решение какой-либо определенной задачи. Как правило, имеет конкретную прикладную цель и достаточно короток по срокам проведения. В ходе обучения тренер принимает активное участие в решении задач, оказывает необходимую помощь, выявляет ошибки и направляет на верные пути и способы достижения поставленной цели с помощью различных методик обучения [13]. Тренинг может быть как индивидуальным, так и коллективным.

Еще одним видом наставничества является **фасилитация** (англ. *facilitation* – облегчение процесса). Она, как правило, представляет собой формат своеобразного обучения коллектива принятию того или иного требуемого решения путем вовлечения всех членов этого коллектива в обсуждение определенной обозначенной темы и направление/регулирование процесса обсуждения вплоть до принятия решения [10]. Можно обнаружить формализованное определение ее как набора инструментов и практик, которые позволяют эффективно организовать групповое обсуждение [14]. Фасилитация находится на границе образования и управления, применяется как в сфере образования, так и в бизнес среде и носит исключительно коллективный характер.

Предпримем попытку обобщить изложенные выше рассуждения, сведя их в таблицу (таблица 1).

Таблица 1 – Сопоставление наиболее распространенных видов и форм наставничества

	Языковое происхождение понятия	Наличие оплаты работы	Формат охват участников	Нацеленность
наставничество	русскоязычное	преимущественно да	персональный, коллективный, смешанный	передача знаний и умений
шефство	франкоязычное	нет	персональный, коллективный, смешанный	оказание помощи
кураторство	латинское	да	персональный, коллективный, смешанный	оказание помощи, направление

				деятельност и
сопровожден ие	русскоязычн ое	да	персональный, коллективный, смешанный	оказание помощи
менторинг	англоязычно е	да	персональный, коллективный, смешанный	передача знания, социальног о капитала
тьюторинг	англоязычно е	да	персональный, коллективный, смешанный	передача знаний и умений
коучинг	англоязычно е	да	индивидуальный	активизация процессов самообучен ия и саморазвит ия
тренинг	англоязычно е	да	персональный, коллективный	формирован ие навыков (skills), решение определенн ой задачи
фасилитация	англоязычно е	да	коллективный	организация эффективно го группового обсуждения

Таким образом, в рассматриваемом контексте наставничество можно охарактеризовать как зонтичную категорию, объединяющую – в русской традиции – все поименованные понятия. Каждый же из перечисленных видов наставничества имеет собственную специфику, отличающую его от других. При этом все они близки по духу и взаимно дополняют друг друга.

Список использованных источников:

1. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика, 2016, № 5, с.92-116.
2. Наставничество (менторство) URL: <https://www.mental-skills.ru/dict/nastavnichestvo-mentorstvo/> (дата обращения 15.09.2022)
3. Коучинг, менторинг, наставничество: сходства и различия URL: https://imcoach.su/kouching_mentoring_nastavnichestvo_skhodstva_i_razlichiy_a (дата обращения 16.09.2022)

4. Толковый словарь Ожегова URL:ШЕФСТВО | это... Что такое ШЕФСТВО? (academic.ru) (дата обращения 11.10.2022)
5. Концепция: Кураторство URL: http://dit.isuct.ru/Publish_RUP/core.base_rup/guidances/concepts/mentoring_8E4A53E6.html (дата обращения 15.09.2022)
6. Куратор URL: <https://ru.wiktionary.org/wiki/%D0%BA%D1%83%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%BE%D1%80> (дата обращения 21.09.2022)
7. Значение слова «куратор» URL: <https://kartaslov.ru/значение-слова/куратор>
8. Толковый словарь современного русского языка / Д.Н. Ушаков [и др.]. М.: АльтаПринт, 2007.
9. Тьютор URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Тьютор> (дата обращения 02.10.2022)
10. Социальная педагогика краткий словарь понятий и терминов. РГСУ. Москва. 2016. URL: <https://didacts.ru/termin/soprovozhdenie.html> (дата обращения 21.09.2022)
11. Наставничество URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Наставничество> (дата обращения 21.09.2022)
12. Ментор: кто это, зачем нужен наставник и где его искать URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/5ea9e4609a794773d0814bc4> (дата обращения 11.10.2022)
13. Фасилитация в бизнесе и за его пределами: где и как применять URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/61b1c0139a79472947fcc61b> (дата обращения 11.10.2022)

Шишков Д.И.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ВОСПИТАНИИ СОВРЕМЕННОГО ПОДРАСТАЮЩЕГО ПОКОЛЕНИЯ

Проблема воспитания подрастающего поколения всегда характеризовалась сложностью и неоднозначностью, однако в современном мире этот вопрос стоит особенно остро. Современное поколение – поколение интернета, потребления и активного развития. Сегодня интенсивность и динамика развития во всех областях общественной жизни возрастает, что, в свою очередь, вызывает определенные трудности в формировании и воспитании нового поколения. Важно отметить основные трудности в воспитании современного поколения:

– в связи с появлением новых технологий, современное подрастающее поколение стало все более подвержено различным зависимостям от смартфонов, компьютеров и других гаджетов; ребенок, подверженный зависимости от смартфона, становится более отстранённым от

реального мира и с головой погружается в мир виртуальный, что значительно затрудняет процесс его воспитания и социализации;

– стремительное развитие в обществе происходит не только в сфере технологий, но и в системе мировоззрения людей. Взгляды на жизнь, цели и ее смысл кардинально отличаются у подрастающего поколения и тех, кто его воспитывает. Стоит отметить, что этот разрыв увеличивается с каждым днем и влечет за собой все большее количество конфликтов между поколениями;

– развитие собственной самостоятельности у подрастающего поколения. В обществе по-прежнему сохраняется тенденция на то, что большую часть времени ребенок находится в окружении сверстников – в школе, в учреждениях дополнительного образования, пока родители ребенка находятся на работе. Это способствует тому, что ребенок становится более самостоятельным и автономным, вследствие чего он начинает всё чаще принимать самостоятельные решения и всё больше отдаляться от родителей, из-за чего могут возникать трудности в воспитании и взаимопонимании между родителями и ребенком.

Важно отметить, что воспитание – это важный процесс в жизни каждого человека, так как он в первую очередь призван интегрировать и социализировать индивидов, каждый раз воссоздавая во вновь переосмысленном субъективированном виде социокультурный опыт предшествующих поколений [1].

Приоритетная роль в воспитании подрастающего поколения сегодня отдается системе образования на всех ее уровнях. Образование – основной в настоящий момент социальный институт, способный оказать масштабное и целенаправленное воздействие на процесс формирования подрастающего поколения. Между тем, в отечественной педагогической науке понятие «воспитание» стало исчезать из нормативных документов и педагогического лексикона, оно стало заменяться понятием «образование». Как отмечают исследователи, постсоветская педагогика до сих пор не выработала единого, разделяемого большинством членов педагогического сообщества определения воспитания, отражающего современные подходы к содержанию его сущности [2].

В силу особенностей исторического развития традиционное для всех модернизированных обществ изменение положения учащихся в системе отношений со взрослыми приобрело дополнительное измерение. Сегодня отношения между поколениями имеют новый характер. Традиционные конфликты отцов и детей, которые имели психологические основы, во многом сохранились, но с каждым годом приобретают новый виток развития. Привычные для всех конфликты отцов и детей дополнились кардинальными различиями в мировоззрении, мировосприятии между подрастающим и воспитывающим поколениями. Основной причиной подобных перемен служат те существенные изменения в социокультурной жизни общества, которые способствовали созданию принципиально других условий социализации подрастающего поколения относительно тех, в которых

происходила социализация предшествующих взрослых поколений. В частности, речь идет о постоянно возрастающем влиянии средств массовой информации и сети-Интернет на процессы социализации и формирования современного молодого поколения.

Также важно отметить, что та система воспитания, которая сформирована в обществе на данный момент устаревает и не способна оптимально соответствовать всем потребностям общества и отвечать на вызовы нового времени. Проблему различия мировоззрения и мировосприятия между подрастающим и воспитывающим поколением в данном случае можно решить посредством применения системы наставничества в рамках образовательного процесса.

Отметим, что наставничество – это отношения между людьми, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить и выработать определенные компетенции, необходимые для реализации конкретного вида деятельности.

В рамках развития системы образования в школах и университетах все чаще стало звучать понятие «наставник» или «ментор». Важным является то, что между наставляемым и наставником должен сложиться определенный контакт для того, чтобы цель наставничества была достигнута.

В школах появляется новая позиция, не педагог-предметник, который ориентирован только на свой предмет, а педагог, который владеет технологией совместного с ребенком поиска индивидуального личностного плана образования и развития. Педагог-наставник – новая профессия для системы образования. Реформируемая образовательная среда нуждается в новом специалисте, который не будет, как педагог, только передавать знания, а будет наставлять на пути из детства во взрослую жизнь [3].

В целом, отметим, что применение технологии наставничества в воспитательном и образовательном процессе значительно влияет на качество социализации подрастающего поколения. Наставником может быть не только педагог, но и к примеру старшеклассники, которые на своем примере могут показать и рассказать ученикам младших классов о том, что такое моральные нормы и принципы, почему важно их соблюдать. Также, наставники из старших классов имеют схожее мировоззрение и мировосприятие с учениками младших классов, так как они имеют между собой меньший разрыв в поколениях, что также оставит положительный след на воспитании, образовании и социализации подрастающего поколения.

Форматы наставничества могут быть совершенно разные и кардинально отличающиеся друг от друга. Это могут быть дополнительные занятия (классные часы) на которых ученики старших классов будут рассказывать младшим классам о том, какие существуют нормы и устои в обществе, на собственном примере показывать их соблюдение, также это могут быть и различные досуговые мероприятия, которые организовываются в рамках школы и вне, на которых старшеклассники будут выступать наставниками в

различных «заданиях» для подрастающего поколения, нацеленных на их развитие и усвоение социальных норм и ценностей общества.

Учителя в свою очередь должны более трепетно относиться к процессу образования, который должен включать в себя также и процесс воспитания личности. Индивидуальная работа с каждым ребенком, учёт их особенностей и способностей, проработка слабых сторон учеников, а также выявление и развитие сильных позволят не только повысить качество воспитания детей, но и повысить качество их развития, усилить мотивацию к учебе и к участию в различные рода социально-полезной деятельности.

Итак, создание системы наставничества в рамках образовательной и воспитательной деятельности способно решить следующие актуальные задачи:

- качественная и всесторонняя организация процесса социализации индивида в обществе;
- выявление и развитие сильных сторон, проработка слабых сторон индивида;
- особое внимание к личности индивида, его личностным качествам и характеристикам;
- развитие, воспитание и образование в комфортной для индивида среде.

Таким образом, наставничество в отношении подрастающего поколения в образовательной и воспитательной среде является решительным и важным ответом на вызовы, которые ставит перед обществом современное воспитание. Наставничество позволяет качественно и безболезненно помочь ребенку, родителям и учителям в процессе воспитания и усвоения ребенком социальных норм и ценностей. Отметим, что процесс наставничества носит длительный характер, а его результатом является получение индивидами необходимых навыков и компетенций, которые позволяют совершить ребенку плавный переход из детства во взрослую жизнь.

Список использованных источников:

1 Трунова, Е.Г. Проблемы современного воспитания: противоречия на пути их разрешения / Е.Г. Трунова // Вестник ВГТУ. - 2012. - №10-2. - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-sovremennogo-vospitaniya-protivorechiya-na-puti-ih-razresheniya> (дата обращения: 07.10.2022).

2 Круглый стол «Вуз как образовательное пространство» // Педагогика. - 2002.- №7. - С.52-57.

3 Теплова, Т.Н. Новые технологии педагогического наставничества в общеобразовательном учреждении / Т.Н. Теплова // Исследователь/Researcher. - 2020. - №1 (29). - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/novye-tehnologii-pedagogicheskogo-nastavnichestva-v-obscheobrazovatelnom-uchrezhdenii> (дата обращения: 07.10.2022).

Шоджонов И.Ф.

ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский
государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

**НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ СОЦИАЛИЗАЦИИ
МОЛОДЫХ МИГРАНТОВ В ПРИНИМАЮЩЕМ СООБЩЕСТВЕ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ)**

В современной России вопрос миграции является одним из наиболее острых. Поток мигрантов в нашу страну лишь в 2021 г. составил около 1 млн человек. Основными странами-донорами мигрантов на территорию РФ выступают Узбекистан и Таджикистан ввиду наибольшего числа трудовых мигрантов, остающихся на территории страны на долгосрочный период [3]. Проблема миграции в условиях постоянного нахождения на территории России большого числа иностранных граждан, имеющих в большинстве

случаев базовую языковую подготовку, неизбежно ведет к увеличению культурного и социального разрыва в принимающем сообществе.

Несмотря на то, что большая часть стран массового притока мигрантов представлена республиками бывшего Советского Союза, что предполагает наличие исторической памяти и единства культур, за те более 30 лет независимости, которые республики провели вне поля прямого влияния России, приоритеты культурного и языкового развития населения сместились в сторону более перспективных направлений карьерного и персонального развития, таких, как страны Европейского союза, США, Канада и др. [3]. Соответственно, большая часть приезжих трудовых мигрантов не владеет на должном уровне русским языком и испытывает определенные трудности, как в повседневном общении, так и в деловой коммуникации.

Данный тренд является обоюдным и для местного населения. Отсутствие должного уровня коммуникации часто вызывает базовое отторжение при общении с представителями трудовой миграции из стран преимущественно Центральной Азии. Помимо этого создаются стереотипные модели отношения и поведения к представителям трудовой миграции, имеющие зачастую оскорбляющий человеческое достоинство характер. Данные тенденции оказывают негативный эффект на адаптацию мигрантов в принимающем сообществе, на базовом уровне мешающий повседневной коммуникации, а на более глубоком уровне изучения проблематики, провоцирующий проявление девиантного и в определенных случаях радикального поведения среди трудовых мигрантов. Также одним из следствий данной проблематики является проблема геттоизации определенных районов расселения трудовых мигрантов.

В данном конкретном случае под геттоизацией подразумевается опыт Европейского Союза, где в странах с высокой концентрацией мигрантов создаются целые закрытые спальные районы, как это, например происходит в Германии и Франции. Но, если проецировать европейский опыт на российские реалии, мы можем отметить, что в российской федерации геттоизация имеет частично закрытый характер, чаще всего это проявляется на примере образования, так, например, в одной российской районной школе, более-менее популярного среди трудовых мигрантов города отправления, могут сформироваться классы, в которых подавляющее число учеников будут составлять дети трудовых мигрантов. В европейской модели геттоизация представлена в форме полностью закрытой структуры, мигранты не учат местный язык, формируют закрытое сообщество и живут в соответствии со своей культурой и обычаями [1]. В российской модели трудовые мигранты тяготеют к местам массового расселения своих соотечественников, но при этом создают национальные «анклавы» не предумышленно, а лишь как следствие плотного расселения представителей одного культурного пространства в определенных районах российских городов.

Государственный аппарат активно занимается вопросами социализации и адаптации мигрантов в принимающем сообществе путем реализации таких

программ, как Программа «О социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан в Российской Федерации» [5], реализуемая в рамках Стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года [4]. Данная программа подразумевает активную работу с трудовыми мигрантами различных возрастов, так в ряд основных задач, решаемых в рамках федерального закона, входят следующие положения:

1. Содействие социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан в российское общество;
2. Содействие развитию в обществе культуры межнациональных и межрелигиозных отношений, формирование у иностранных граждан и принимающего сообщества навыков межкультурного общения;
3. Обеспечение доступа иностранных граждан и членов их семей к социальным, медицинским и образовательным услугам с учетом их правового статуса;
4. Совершенствование взаимодействия федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления с некоммерческими организациями, в том числе некоммерческими организациями - исполнителями общественно полезных услуг, союзами, ассоциациями и иными организациями, созданными в целях развития предпринимательства, экономической и внешнеторговой деятельности, содействующими адаптации и интеграции иностранных граждан в Российской Федерации;
5. Содействие в использовании информационных ресурсов в целях социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан в Российской Федерации;

Особое внимание в вопросе реализации таких государственных программ уделяется работе с некоммерческими организациями и диаспоральными структурами, по сути представляющим собой некий хаб между государственной властью и трудовыми мигрантами. На территории Российской Федерации действует значительное число общественных организаций, занимающихся вопросами работы с мигрантами. Так, на портале открытых данных правительства Москвы указано 29 общественных организаций, занятых в сфере поддержки национальных меньшинств [3]. Если обращать внимание на регионы, то в Нижегородской области и, в частности, в городе Нижний Новгород зарегистрировано 39 национальных общественных объединений и 18 национально-культурных автономий [2].

Внимание к национально-культурным автономиям со стороны правительства Российской Федерации, областных и муниципальных структур вполне оправданно и понятно. Именно эти структуры имеют достаточный авторитет и доверие в среде, как трудовых мигрантов, находящихся на территории России «проездом», так и среди укоренившихся мигрантов, имеющих двойное гражданство или сменивших гражданство своей страны на

российское. Концентрируясь на связующей роли диаспоральных сообществ, можно отметить, что функция наставничества в них вынесена в разряд системообразующих. Это легко объяснимо, ведь представители диаспоральных структур зачастую представлены уже ассимилированными представителями мигрантов, и что наиболее важно в руководстве таких организаций чаще всего представлены, люди из интеллигентных кругов, имеющих высокий уровень образования и культуры, полученный либо на родине, либо приобретенный в ходе обучения на территории Российской Федерации. Следовательно процесс передачи знаний, компетенций, опыта, навыков и умений от более опытного члена общества к менее подготовленному (причем здесь уже не играет роли фактор возраста), что и подразумевает под собой наставничество, в данной модели отношений реализуется наиболее полно.

Модель наставничества в национально-культурных автономиях/диаспорах можно рассмотреть на примере Нижегородской области и Нижнего Новгорода, в частности акцентировав внимание на деятельности Нижегородской региональной общественной организации выходцев из Республики Таджикистан Умед «Надежда». НРООВТ Умед «Надежда» была создана в 2008 г., Мирзоевым Мутрибшо Юсуфшоевичем, который сам являясь трудовым мигрантом в 1990-х гг. прошлого столетия приехал в Нижний Новгород на заработки и, сумев ассимилироваться в принимающем сообществе Нижнего Новгорода, начал процесс консолидации таких же представителей Таджикистана на территории сначала города, а потом области в единую структуру, изначально создававшуюся с целью взаимопомощи и поддержки находящихся в трудном финансовом положении или имеющих проблемы со здоровьем соотечественников.

На сегодняшний день характеризую деятельность организации можно сказать, что НРООВТ Умед «Надежда» ведет активную деятельность по поддержке выходцев из Республики Таджикистан проживающих в Нижегородской области способствуя их скорейшей адаптации в принимающем сообществе. Кроме того, организация занимается продвижением культурных традиций таджикского народа в принимающем сообществе Нижегородской области. Представители Умед (Надежда) активно участвуют и поддерживают культурно-массовые, общественные, благотворительные и научно-практические инициативы, тесно взаимодействуя с государственными органами муниципального и областного уровней.

Особо важным представляется участие представителей организации в культурно-массовых мероприятиях на территории Нижегородской области. К мероприятиям такого характера зачастую привлекаются молодые таджикстанцы, обучающиеся в местных вузах, молодые мигранты, занятые в сфере услуг и т.д. На площадках подобного рода идет тесное взаимодействие между представителями различных национальностей, проживающих на территории Нижегородской области, языком общения всегда выступает

русский и общая тематика обмена культурными особенностями, задает общий тренд, выраженный в тезисе «мы разные, но мы вместе».

Наставническая составляющая работы НРООВТ Умед «Надежда» выражена в ряде инициатив, реализуемых в рамках деятельности организации. К ним можно отнести:

1. Квартальные организационные собрания с представителями молодежи, на которых разбираются вопросы социального взаимодействия, культуры общения и поведения, интернет-безопасности и профилактики интернет-коммуникации.
2. Мотивирование и поддержка молодых таджикистанцев, обучающихся в российских школах на достижение высоких результатов, за счет стипендиального конкурса.
3. Организация мероприятий культурно-образовательного характера, а также мероприятий религиозного характера, согласованных с правоохранительными органами и Духовным управлением мусульман Нижегородской области.
4. Содействие в рамках изучения русского языка для новоприбывающих соотечественников, организация курсов дополнительного образования и т.д.

В заключение хочется отметить, что проблема социализации мигрантов является актуальной на всех уровнях власти в Российской Федерации. Поддержка федеральными органами власти местных национально-культурных автономий путем выделения грантов на организацию социально-значимых инициатив является необходимым инструментом адаптации мигрантов в социокультурное пространство Российской Федерации, а также весомой мотивацией для поддержания идеи наставничества в рамках организаций (ввиду того, что наставничество неизбежно связано со значительными расходами, а НКА по определению не имеют финансирования для их реализации, следовательно грантовая поддержка и поддержка меценатов является единственным путем осуществления столь нужных для мигрантов и российского общества программ). Определенно необходимо развивать данное направление деятельности, но, в тоже время, следует уделить внимание вопросам доступности и транспарентности данных проектов для представителей НКА. В данном случае опыт Нижегородской области, где в рамках «Дома народного единства» реализуются еженедельные образовательные семинары для НПО и НКО может стать показательным для всех регионов России.

Список использованных источников

1. А.В. Степанов. Роль и значения общественных организаций (иных институтов гражданского общества в обеспечение миграционной безопасности Российской Федерации // [Электронный ресурс]. – cyberleninka.ru. – Режим доступа:<https://cyberleninka.ru/article/n/rol-i-znachenie->

obschestvennyh-organizatsiy-inyh-institutov-grazhdanskogo-obschestva-v-obespechenii-migratsionnoy-bezopasnosti/viewer. – Загл. с экрана.

2. Методические рекомендации. – Загл. с экрана. для органов государственной власти субъектов Российской Федерации «О социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан в Российской Федерации» // [Электронный ресурс]. – atk.mosreg.ru. – Режим доступа: <https://atk.mosreg.ru/download/document/8956268>. – Загл. с экрана.

3. Миграция в России // [Электронный ресурс]. – tochno.st. – Режим доступа: <https://tochno.st/problems/migrants>. – Загл. с экрана.

4. Постановление Правительства РФ от 29.12.2016 N 1532 (ред. от 24.12.2021) "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Реализация государственной национальной политики"// [Электронный ресурс]. – consultant.ru. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_210753/

5. Проект Федерального закона о социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан в Российской Федерации // [Электронный ресурс]. – mgimo.ru. – Режим доступа: <https://mgimo.ru/upload/2018/10/FZ-o-adaptacii.pdf>. – Загл. с экрана.

Шубина А.А.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Наличие социальной работы в системе образования обусловлено существующими в ней актуальными социальными проблемами. Социальная работа как профессиональная деятельность в широком смысле понимается как профессиональная помощь людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации [1]. Также социальная работа использует и активизирует ресурсы самого клиента и может в некоторых случаях носить упреждающий,

превентивный характер. Перенося вышесказанное на практику этой деятельности в системе образования, можно сказать, что ее сущность заключается в способствовании и посредничестве социального работника в решении различных проблем в образовательном пространстве, в создании благоприятной обстановки для обучения и развития обучающихся и среды для их социализации, а также в содействии реабилитации педагогических работников в процессе их профессиональной деятельности.

Объектами воздействия социальной работы в системе образования могут становиться как отдельные личности (обучающиеся, педагогические работники, родители несовершеннолетних обучающихся), так и социальные группы в виде школьных классов, учебных групп или же всего коллектива образовательного учреждения. Предметом социальной работы в системе образования выступает посредническая деятельность между участниками образовательного процесса по гармонизации отношений внутри образовательного пространства. Это положительно влияет на сферу образования и работу образования как социального института общества [2].

Наставничество как технология социальной работы, реализуемая в системе образования, несет в себе сущность социальной работы в данной области в целом. В общем смысле термин «наставничество» можно понимать как универсальный способ передачи знаний, опыта, ценностей, а также формирования различных навыков в процессе неформального общения между наставником и обучаемым [3]. Работа с применением технологий наставничества обращает внимание на внеклассную и внешкольную деятельность и помогает формировать общую систему позитивных социально-ролевых отношений, толерантности, взаимопонимания и дружеской атмосферы внутри коллектива. Также технологии наставничества могут способствовать разрешению различных проблем участников образовательных отношений, например, проблемы адаптации обучающихся, проблема вредных привычек подростков, проблемы взаимоотношений внутри системы образования и т.д.

Одна из классификаций технологий наставничества отображает большой потенциал возможностей ее применения в сфере образования, а именно:

- технологии наставничества в социальной работе с дошкольниками и младшими школьниками: в качестве конкретных форм используется ранняя профориентация, передача ценностей и формирование мировоззрения; организация досуга, подготовка к школьной жизни и новой социальной роли;

- технологии наставничества в социальной работе с подростками и старшими школьниками: наставник в таком случае помогает подросткам с организацией досуга, с распределением времени и ресурсов по мере возрастания учебной нагрузки, продолжает формировать систему ценностей и приоритетов, в частности, для профилактики девиантного и асоциального поведения подростков;

- технологии наставничества в социальной работе с семьями обучающихся: здесь могут использоваться как более традиционные формы социальной работы с семьями, например, социально-педагогический патронаж семьи социальным работником, так и более новые, более субъектные формы социальной работы, например, неформальный процесс помощи семьям другими семьями, имеющими опыт в педагогической деятельности [4];

- технологии наставничества в социальной работе с учащимися колледжей и студентами: в данном случае наставничество может применяться как комплексная технология помощи в адаптации к новой социальной роли студента, студенческой жизни, а в качестве наставника может выступать как социальный педагог или психолог, закрепленный за конкретной образовательной организацией, так и преподаватель - в формате более неформального общения с воспитанниками, так и студенты старших курсов (в реализации общественной практики социальной работы в системе образования, что можно также расценивать как волонтерство);

- технологии наставничества с преподавателями училищ, школ, специальных учебных заведений, высших учебных заведений: наставничество в социальной работе в системе образования может быть применимо не только по отношению к обучающимся, но и по отношению к педагогическим сотрудникам организаций, в качестве технологии педагогического наставничества - передачи знаний, опыта, навыков и компетенций по работе с обучающимися от более опытного педагога к менее опытному;

- технологии наставничества в социальной работе в специализированных учебных заведениях и детских домах: в этом случае технологии наставничества особенно актуальны, так как в таких организациях воспитанники лишены наставников в лице своих родителей и близких родственников, и им необходимо не только бытовое и физиологическое обслуживание, но и психологическая поддержка, близкое общение, помощь в формировании системы ценностей и взглядов, мировоззрения; наставниками в таком случае могут быть как профессиональные социальные работники, социальные педагоги, психологи, работники учреждения, а также более старшие воспитанники - для более младших.

Таким образом, в статье было рассмотрено применение технологий наставничества в социальной работе в системе образования, в контексте реализации данных технологий в различных учреждениях данной системы и с различными категориями клиентов социальной работы.

Список использованных источников:

1 Холостова, Е.И. Российская энциклопедия социальной работы / Под общ. ред. д.и.н., проф. Е.И. Холостовой. - М.: Изд-во «Дашков и К°», 2016. - 1032 с.

2 Аникеева, О.А. Социальная работа в сфере образования: понятие, теория, практика / О.А. Аникеева // Вестник ассоциации вузов туризма и сервиса. - 2007. - Вып. 2. - С. 56-59.

3 Сташкевич, И.Р. Современные формы наставничества / И.Р. Сташкевич, С.В. Афанасьева // Инновационное развитие профессионального образования. - 2021. - Вып. 1(29). - С. 147-171.

4 Переломова, Н.А. Практика наставничества над семьями, находящимися в социально-опасном положении и трудной жизненной ситуации / Н.А. Переломова, С.А. Клецкина // Стратегии и ресурсы личностно-профессионального развития педагога: современное прочтение и системная практика. - 2022. - Вып. 1. - С. 246-249.

Шульдякова А.А.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ВОЛОНТЕРСКИЙ ВИД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОЦИАЛЬНО-АКТИВНЫХ ЛЮДЕЙ

Наставничество — это взаимодействие опытного или более осведомленного человека с личностью без опыта или без знаний, которое помогает освоить или усвоить определенные среды деятельности. Наставник — это человек, который помогает учиться и приобретать нужный опыт тому, кто плохо разбирается в чем-то.

В организационной области наставник способствует на быстрый и профессиональный рост протеже. Есть несколько видов наставничества: формальное (официальное) и неформальным. Официальная форма включает в себя постановку целей, определение процедур, создание регламентов. Создается целевая модель наставничества, которая используется для привыкания подчиненных. В неформальном наставничестве присутствует система взаимоотношений, существующая в компании: команда, опираясь на общие коллективные цели, ценности поддержки и взаимопомощи, помогает новичкам влиться в режим работы [1].

Чаще всего наставник это тот человек, который стоит выше тебя по статусу: начальник, преподаватель или коллега, которые работают или учатся дольше тебя в той или иной сфере. Это их работа помогать или учить. Однако наставничество может исходить из личной инициативы помочь кому-то. Рассмотрим наставничество как волонтерский вид деятельности социально-активных людей.

Волонтерство — это добровольный вид деятельности, которая направлена на реализацию решения социально значимых вопросов не безвозмездной почве. Процедура привлечения, подготовки, создания работы волонтеров — это отдельный вид организации человеческими ресурсами, для которой требуются особенные технологии [2].

Сферы, где может понадобиться волонтерская помощь достаточно обширны: экология, медицина, социальная помощь обездоленным людям, таким как детям-сиротам, инвалидам и пожилым людям.

Такого рода организации представляют собой объединения людей каким-либо интересом, отраженным в программе организации. Подобные программы, чаще всего, направлены на осуществлении специальной помощи и услуг и основаны на трех главных принципах: сохранение единых интересов всех участников; добровольное вступление в союз или объединение; независимость сущности организации отдельно от правительства и государства.

Исходя из вышеперечисленного, можно ли назвать наставничество как волонтерский вид деятельности социально-активных людей? Рассмотрим для начала вопрос: кто такие социально-активные люди и чем они занимаются.

Во-первых, дадим определение такому понятию как социальная активность. Социальная активность — качество личности, которое позволяет действовать осознанно и сознательно, проявляется как умение не только адаптироваться к внешней действительности, но и менять ее, т.е. приспосабливать окружение к своим интересам, при этом взаимодействии с окружением также меняется и личность [3]. То есть, социальные люди — это люди, которые способны изменять окружение вокруг себя, чаще всего, в лучшую сторону как для себя, так и для других.

Во-вторых, выясним чем же занимаются социально-активные люди. И в большинстве случаев такие люди помогают решать разные проблемы других людей, например коллег, членов семьи и т.д. Также социально-активные люди замешаны в участии каких-нибудь мероприятий, конкурсов, конференций и т.п.[4].

Рассмотрим пример первого случая, когда такой человек помогает решить проблему. Это может быть помощь студенту в разборе непонятной ему темы, где преподаватель перестает быть официальным наставником и начинается объяснять вопросы исходя из личного желания подтянуть успеваемость ученика. Перейдем к следующему примеру. Человек может участвовать в конкурсе талантов, или посещать какие-нибудь выставки или даже участвовать в них. Подобный занимается человек, которого можно охарактеризовать как социально-активный [5].

Мы рассмотрели, что такое волонтерство и что значит быть социально-активным человеком, и теперь мы можем вернуться к вопросу наставничества как вид волонтерской деятельности для социально-активных людей. И ответ будет положительным. По сути, наставником может быть только социально-активный человек, который обладает такими характеристиками как

отзывчивость, доброжелательность, общительность и даже в какой-то мере альтруизмом. Также наставничество должно исходить из собственного желания обучить кого-либо, чтобы обучение прошло максимально продуктивно и плодотворно. А если желание исходить из собственного желания, то это значит добровольная воля. Если человека заставляют быть наставником, то это уже против воли, что противоречит определению “волонтерства”. Также даже если человек не сам проявляет инициативу насчет наставничества, а ему предлагают, но он отказывается, то это противоречит пониманию о социально-активном человеке.

Таким образом, наставничество может быть видом волонтерской деятельностью, потому что если человек хочет обучить менее опытного человека исходя из личного побуждения, это напрямую связано с определением понятия волонтерства, так как это деятельность, которая направлена на реализацию решения вопроса, а именно обучения. Мотивы для желания быть наставником могут быть абсолютно разные: нравственные и религиозные убеждения, потребность в общении и в реализации себя как профессионал своего дела. Но все вышеперечисленные причины возникают не из корыстных целей. Поэтому каждый социально-активный человек может быть наставником на основе волонтерской деятельности.

Список использованных источников:

1 Сергиевская И.А. Волонтерство в контексте занятости // Экономика труда. — 2016. — Т. 3. — № 3. — С. 229-246. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/volonterstvo-v-kontekste-zanyatosti/viewer> (дата обращения 12.10.2022).

2 СберКорус //Целевая модель наставничества: преимущества и особенности построения. — 2021. — URL: <https://www.esphere.ru/blog/czelevaya-model-nastavnichestva> (дата обращение 13.10.2022).

3 Сташкевич И.Р., Афанасьева С.А. Современные формы наставничества / Инновационное развитие профессионального образования . — 2021. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-formy-nastavnichestva/viewer> (дата обращения 13.10.2022).

4 Власова А.В. Волонтерство в социальной работе / «Социологические науки» // Вестник Челябинского государственного университета. — 2000. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/volonterstvo-v-sotsialnoy-rabote> (дата обращения 14.10.2022).

5 Колесникова Т. Шесть причин быть социально активным человеком // Блоги / Мысли о психологии. — 2019. — URL: <https://www.b17.ru/blog/122509/> (дата обращение 14.10.2022).

Щербакова Д. В.

Северо-Западный институт управления - филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

РИСКИ РАЗВИТИЯ ИНСТИТУТА НАСТАВНИЧЕСТВА В ВУЗАХ

Наставничество является важной частью образовательного процесса. Положения, регулирующие работу института наставничества разработаны во многих высших учебных заведениях страны [3]. В отличие от школьной системы образования, где классное руководство является изученным и хорошо работающим инструментом работы с молодежью, наставничество в вузах только проходит процесс своего становления.

Наставники сталкиваются в своей повседневной работе с множеством трудностей, что повышает риск возникновения эмоционального выгорания. Так как наставническая деятельность относится к коммуникативным практикам, то данные специалисты в определенный период своей деятельности внезапно могут потерять интерес к ней и начать формально относиться к обязательствам. Дополнительная нагрузка на психоэмоциональное состояние наставника, вызванная особенностями работы, с высокой вероятностью провоцирует его эмоциональное выгорание.

Факторы, обуславливающие эмоциональное выгорание можно разделить на две основные группы: внутренние и внешние. Для начала рассмотрим внутренние факторы:

1. Склонность к эмоциональной ригидности. Симптомы выгорания наступают быстрее у людей эмоционально сдержанных, что подтверждают исследования психологов;

2. Интенсивное переживание профессиональных обстоятельств, что свойственно молодым наставникам, без остатка отдающим себя наставнической деятельности, не умеющих выстраивать энергосберегающие стратегии исполнения профессиональных обязанностей;

3. Слабая мотивация эмоциональной отдачи также присуща ряду наставников. Не все люди в силу врожденных особенностей восприятия

действительности наделены альтруистическими ценностями. Не каждый может помогать ради помощи, сочувствовать просто так;

4. Нравственные дефекты и дезориентация личности. Это особенности психики личности, которые не позволяют выстроить отношения с другими людьми;

5. Неумение общаться;

6. Трудоголизм, как способ прикрыть свою несостоятельность высоким темпом работы;

7. Отсутствие внутренней энергии;

8. Низкий уровень эмпатии.

При этом надо заметить, что одних внутренних предпосылок бывает недостаточно для достижения эмоционального выгорания. Необходимо, чтобы внутренние факторы поддерживались внешними. К последним относятся:

1. Хроническая напряженная психоэмоциональная деятельность, которая характеризуется необходимостью постоянного общения, воздействия на других;

2. Основные «признаки дестабилизирующей организации деятельности общеизвестны – нечеткая организация и планирование труда, недостаток оборудования, плохо структурированная и расплывчатая информация, наличие в ней «бюрократического шума» - мелких подробностей». [2 с.48];

3. Наличие чрезмерного внешнего и внутреннего контроля. Высокие требования по исполнению наставнических функций и операций. При этом наличествует как нравственная, так и юридическая ответственность за благополучие вверенного контингента;

4. Наличие конфликтов внутри коллектива и/ или с руководством, что создает напряженную психологическую атмосферу, в последствии приводящую к экономии ресурса – эмоциональному выгоранию;

5. Отсутствие административного ресурса. Наставник в ВУЗе обладает ограниченными возможностями по воздействию на своих подопечных. Основной целью пребывания студента в высшем учебном заведении является получение соответствующего образования. Повышенные требования к участию во внеучебных видах активностей, в обязательстве присутствовать на наставнических мероприятиях невозможны. Остается только «работа словом».

Так как эмоциональное выгорание отрицательно сказывается на целях работы института наставничества, необходимо предпринять превентивные меры. Одним из инструментов прогнозирования рисков появления внутренних факторов эмоционального выгорания может стать опросник готовности к наставничеству, разработанный по примеру опросника готовности к научному руководству школьных педагогов. Готовность к реализации функции наставника понимается нами интегративное (лично-интеллектуально-деятельностное) образование, представляющее собой совокупность

мотивационно-потребностного, когнитивного, деятельностного и эмоционально-рефлексивного компонентов [3].

Также анализ работы наставников необходимо проводить в процессе их наставнической деятельности через исследование методом наблюдения стилей взаимоотношений в системе «наставник – студент».

Представим основные стили:

Устойчиво положительное отношение к учащимся, активно и открыто проявляющееся в поведении наставника. Деловые и эмоциональные контакты становятся основой доброжелательного отношения. Наставникам с данным типом отношений присущи такие характерологические особенности личности, как оптимизм, непринужденность и общительность. В первую очередь они замечают в подростке его положительные качества, открыто выражают удовлетворение его успехами и уже через их призму говорят о недостатках. Авторитет данной категории наставников базируется на глубоком гуманизме и справедливости и способствует регуляции поведения студентов и их взаимоотношений со сверстниками в соответствии с нравственными и социальными нормами.

Неустойчиво-положительное отношение. Поведение наставника отличается ситуативностью, реактивностью. Оно может быть обусловлено или характерологическими особенностями (неуравновешенностью, раздражительностью), или неправильным представлением о том, что авторитет в студенческом коллективе можно завоевать лишь внешними приемами: наложением взысканий, повышением голоса, запугиванием и т.п., что часто приводит к противоположным крайностям в его отношении к студенту. Установление деловых и эмоциональных контактов существенно затрудняется.

Пассивно-положительное отношение как следствие недостаточной развитости коммуникативных способностей педагога. Наставники вступают со студентами только в деловые отношения. Истинное отношение педагога к студенту замаскировано внешним поведением, выражающемся в сухом, строгом обращении с ним. Результатам такого типа отношений становится взаимоотношение, которое препятствует установлению значимых для студента контактов с педагогом.

Отрицательное отношение проявляется в двух формах: пассивно-отрицательное и активно-отрицательное. При пассивно-отрицательном отношении наставник скрывает свою нелюбовь к студентам, при активно-отрицательном - это проявляется открыто. При организации учебной деятельности учащихся наставники с данным типом отношений часто используют методы «громкой педагогики» (угрозы, окрики, наказание, отрицательные педагогические оценки), а воспитательные мероприятия проводят нервно, напряженно, неохотно.

Таким образом, предварительное тестирование кандидатов в наставники на предмет готовности к данному виду работы и наблюдение за проявлениями стилей взаимоотношений в системе «наставник – студент» позволяет

повысить эффективность работы института наставничества, предотвращает риски развития наставнических практик в вузах.

Список использованных источников:

1. Щербакова Д. В. Система наставничества как инструмент профессионального развития студента ВУЗа / Формирование профессиональной направленности личности специалистов – путь к инновационному развитию России: сб. статей III всеросс.науч-практ.конф. Пенза, 23-24 сентября 2020 г. – Пенза: изд-во ПГАУ, 2021 – с. 152-155

2. Бодров В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление. – М.: «ПЕРСЭ», 2006. –176 с.

3. Илалтдинова Е. Ю., Кисова В. В., Семенов А. В. Опросник готовности к классному руководству будущих педагогов //Перспективы науки и образования. – 2021. – №. 1 (49). – С. 127-140.

Юданов Д.А., Неуструева А.С.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

АЛГОРИТМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА И АТТЕСТАЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ

В настоящее время рынок общественного питания является одним из наиболее перспективных, активно растущих и быстро адаптирующихся к современным реалиям. Предприятия сферы общественного питания стали

неотъемлемой частью жизни современного общества, что отразилось на стабильном развитии рынка в последние годы.

Распространение новой коронавирусной инфекции (COVID-19) стало серьёзным ударом для многих отраслей экономики страны, в числе наиболее пострадавших – общественное питание. На рисунке 1 представим количество предприятий, на рисунке 2 – совокупный оборот рынка предприятий общественного питания в России.



Рисунок 1 – Число предприятий общественного питания в России [1]



Рисунок 2 – Оборот рынка общественного питания в России [38]

По данным, представленным на рисунке 1, видно, что наибольшее число предприятий зафиксировано в 2019 году – 193,1 тыс. ед., прирост в сравнении с 2018 годом составил 1,7%. Средний прирост за анализируемый период – 1,4%. Далеко не все субъекты рынка смогли удержаться в период пандемии, многие предприятия обанкротились и ушли с рынка.

Важно отметить, что в 2020 году произошло значительное сокращение как количества предприятий, так и оборота рынка общественного питания. Введение ограничительных мер со стороны государства, а также снижение покупательской способности россиян спровоцировали падение оборота рынка на 20,7%.

В сложившейся ситуации обострилась конкурентная борьба за потребителей, поэтому для удержания позиций руководство предприятий общественного питания разрабатывали и корректировали стратегии дальнейшего развития.

Качество продукции, ценовая политика, уровень обслуживания – приоритетные параметры при выборе заведений общественного питания. Высокий уровень обслуживания позволяет предприятию удерживать позиции на рынке, способствует формированию лояльности потребителей,

положительно влияет на рост товарооборота, именно поэтому всё более значимую роль играет управление качеством обслуживания. Сотрудники, непосредственно взаимодействующие с потребителями и производящее общее впечатление о заведении на них, должны обладать коммуникативными и профессиональными навыками с учетом специфики и формата предприятия общественного питания.

Управлению персоналом посвящено большое количество работ современных исследователей, однако мало освещена необходимость и практический опыт реализации программ наставничества и аттестации на предприятиях сферы общественного питания.

С целью распространения полученного опыта и создания возможностей его практического использования, авторами был разработан унифицированный алгоритм реализации программ наставничества и аттестации на предприятиях общественного питания в современных условиях рынка – рис. 3.



Рисунок 3 – Унифицированный алгоритм реализации программ наставничества и аттестации на предприятиях общественного питания

Первостепенной задачей руководства предприятия сферы общественного питания является поиск кандидатуры на вакантную должность. Этот этап представляет собой процесс выявления наиболее пригодных и подготовленных работников из числа кандидатов на вакантную должность, чем больше претендентов удастся привлечь, тем выше вероятность подбора нужного сотрудника [3]. Поэтому следует уделить внимание методам поиска кандидата и способам распространения информации о вакансии (размещение и изучение объявлений на платформах онлайн-рекрутинга, рекомендации коллег и сотрудников и др.).

Приглашение кандидата на собеседование бывает устным (телефонный звонок) и письменным (электронная почта, смс и др.). Главные требования – краткость и четкость изложения информации.

Собеседование с кандидатом на вакантную должность проводится директором и управляющим заведения, что позволяет провести многогранную, более объективную оценку.

В случае положительного решения, назначается дата, когда кандидат может прийти на стажировку. Ознакомление кандидата с внутренним распорядком и техникой безопасности является обязательным элементом первого рабочего дня.

Далее необходимо ознакомить кандидата на вакантную должность с меню заведения, назначить наставника, представить к изучению технологические карты и рассказать особенности приготовления блюд/напитков. Стоит сказать, что проведение этих этапов целесообразно не только для работников кухни или бара, но и для сотрудников зала (например, официанта).

Проведение наставником мастер-класса по приготовлению напитков или блюд в зависимости от должности является значимым этапом в процессе обучения, который дает быстрый практический результат.

Безусловно, стоит сказать о значимости наставничества, как о способе более быстрой адаптации навыков сотрудника под предъявляемые требования предприятия. Ключевая цель наставничества – облегчить вступление наставляемого в новые профессиональные и социально-психологические условия труда. Назначая наставника, необходимо учитывать его профессиональные и личные качества, что станет важным на этапе сопровождения и помощи кандидату в течение срока обучения.

Завершающим этапом можно назвать проведение аттестации кандидата на знание меню. Процедура аттестации помогает оценить полученные знания и профессиональные навыки работника, а также возможность применения их в процессе работы. Таким образом, это процедура определения соответствия кандидата требованиям [4].

Реализация предложенного авторами алгоритма позволит избежать значительных затрат на поиск и обучение новых сотрудников, а также минимизировать экономические потери за счет меньшего числа ошибок со стороны персонала.

Список использованных источников:

1. Анализ отрасли общественного питания в России в 2017-2021 гг прогноз на 2022-2026 гг. Перспективы в условиях санкций [сайт]. — URL: <https://marketing.rbc.ru/articles/13430/>
2. Розничная торговля, услуги населению, туризм. Федеральная служба государственной статистики. [сайт]. — URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/23457>

3. Поиск и подбор персонала (обзорно). HR-Portal: Сообщество HR-Менеджеров. [сайт]. — URL: <https://hr-portal.ru/article/poisk-i-podbor-personala-obzorno>

4. Неуструева, А. С. Современные методы аттестации персонала / А. С. Неуструева, Ю. В. Петренко // Финансовая грамотность - залог благополучия населения : Материалы всероссийской научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 23–24 апреля 2019 года / Под редакцией М.Н. Титовой, А.И. Любименко. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. – С. 111-114. – EDN UDQIPN.

Юрлова В.Д.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УНИВЕРСАЛЬНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ПЕРЕДАЧИ ОПЫТА В ОРГАНИЗАЦИИ

Наставничество как социальный феномен существовало во всех периодах развития человечества. С древнейших времён можно проследить, как люди практиковали наставничество в процессе передачи знаний и навыков. В настоящее время, это не утратило актуальность и стало важным элементом системы образования, организации управления персоналом, в деятельности молодежной политики. С помощью наставничества люди быстрее получают опыт, знания, возможность формировать навыки, компетенции и ценности, чем через другие способы передачи опыта, что очень важно в современном мире. Высокая скорость объясняется непосредственной передачей живого опыта от человека к человеку и доверительными отношениями.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний и компетенций, осуществляемая через неформальное и формальное общение, а также через эмоциональную связь участников. В неформальной обстановке подопечные ставят цели, но они обычно не поддаются измерению и контролируются самими участниками. Для официальных отношений наставничества существуют конкретные и измеримые цели, определенные и установленные с определенными требованиями. В основе наставничества лежат принципы доверия, диалога и партнерства, а также непосредственная

передача личностного и практического опыта от человека к человеку. В совокупности эти показатели форсируют процесс передачи опыта.

В настоящий момент многие организации нуждаются в грамотной системе наставничества для адаптации кадров в компании. Проблема заключается в том, что не каждый работник способен самостоятельно справиться с потоком новой информации, необходимой ему для полноценной работы. Для этого применяют различные методы адаптации новых сотрудников в коллективе, наиболее эффективным является наставничество. В компаниях оно бывает двух видов:

- недолговременное, при котором наставник закрепляется за новым сотрудником на период испытательного срока;
- долговременное, когда процесс наставничества продолжается между двумя сторонами и после испытательного срока [1].

В процессе наставничества фигурируют две стороны – наставник и наставляемый. Наставник – квалифицированный специалист, имеющий жизненные, личностные и профессиональные достижения, готовый и имеющий возможность передать опыт и знания, необходимые для активизации самореализации и самосовершенствования наставляемого. Хороший наставник должен иметь определённый перечень необходимых качеств. Для начала, это должен быть опытный в своей сфере профессионал, готовый инвестировать своё время и силы в развитие другого человека, иметь возможность и желание регулярно предоставлять обратную связь по возникающим вопросам подопечного. Также наставнику необходимо иметь качества, которые помогут ему не только обучить новичка, но и повысить свой уровень. Наиболее важные качества для наставника, это коммуникабельность, терпение и отзывчивость. Наставник не только обучает подопечного необходимым знаниям, но и помогает ему развивать навык самостоятельного решения профессиональных задач, с которыми он столкнётся в будущем и выбирать индивидуальный путь на основе собственных интересов и способностей [2]. Наставничество направлено не только на введение в вопросы относительно новой должности, но и на вхождение в коллектив, из чего следует, что наставнику необходимо быть рядом с подопечным на всех стадиях адаптации. Наставляемый – человек, желающий перенять знания и навыки через взаимодействие с наставником для решения личных и профессиональных задач, имеющий повышенную мотивацию к обучению, способный демонстрировать высокие образовательные результаты, нуждающийся в раскрытии своего потенциала.

Главная цель наставничества - создание условий, в которых возможно сформировать систему самосовершенствования и подготовки для всех обучающихся и работников разных уровней образования. Задачами наставничества являются:

- улучшение показателей в сфере деятельности;
- раскрытие личностного и профессионального потенциала обучающихся;

- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

Наставничество имеет несколько приоритетных моделей, в зависимости от которых меняются цели и задачи процесса. Традиционная модель – формат наставничества, в котором взаимодействуют два индивида. Предполагается, что в течение определённого периода времени наставник должен обучить наставляемого набору навыков. В этом случае необходимо утвердить программу наставничества, чтобы наставник понимал, в каких рамках он должен наставлять подопечного, а подопечный знал, чему конкретно он обязан научиться. Ситуационное наставничество подразумевает под собой обращение за профессиональной поддержкой подопечного к наставнику исключительно при необходимости. Партнерское наставничество – вариант, при котором наставник обладает большим опытом, чем наставляемый, но находится на примерном уровне с подопечным. Это позволяет обоим чувствовать себя практически на равных. В данном случае необходимо изначально определить список обязанностей во избежание конфликта и конкуренции. Скоростное наставничество – разовая встреча наставника и наставляемого, в процессе которой наставник знакомит наставляемого со всей информацией, которая может потребоваться в дальнейшей работе [3].

В наставничестве существует ряд методов с характерными для них преимуществами и ограничениями: инструктаж, объяснение и развитие. Инструктаж – метод чётких указаний с предоставлением алгоритма действий. Преимущества метода заключаются в быстроте передачи информации, ясности и простоте инструкций. На ряду с преимуществами существует перечень ограничений: необходимость составлять список действий на каждую ситуацию, давление на наставляемого. Следующий метод – объяснение, в котором важно обоснование каждого шага алгоритма. Данный метод повышает мотивацию обучаемого, но увеличивает время, проведённое с наставником. Заключительный метод – развитие. Наставник направляет к решению задач, но не даёт списка конкретных действий. Обучаемому необходимо иметь высокий уровень развития и достаточную мотивацию. Благодаря данному методу наставничества высока вероятность появления новых способов действий, новых решений, но возникает риск стресса из-за ответственности и страха подопечного.

Наставничество позволяет сократить адаптационный период новых сотрудников. Благодаря наставничеству две участвующие стороны способны научиться новому, приобрести дополнительные знания и взглянуть на решение задач иначе. Наставник с помощью наставничества повышает свой статус в компании, развивает свои профессиональные навыки, улучшает репутацию, принимает участие в формировании профессиональной команды. Наставляемый, в свою очередь, адаптируется быстрее, что позволяет

увеличить его производительность, получает своевременную поддержку на этапе вхождения в компанию, доступ к информации и обучение новым навыкам, помощь в профессиональном и карьерном плане.

Таким образом, наставничество актуально и востребовано и должно занимать важное место в развитии организации. Система наставничества благотворно влияет на результаты всех причастных: наставника, наставляемого, организацию. Благодаря наставничеству, организация имеет возможность снизить затраты на обучение нового персонала до минимума, обеспечить быструю передачу навыков, необходимых для рабочих показателей компании, выстроить здоровую атмосферу в коллективе и воспитать навыки командной работы и взаимопомощи, сократить нежелательную текучесть кадров. В результате формируется команда высококвалифицированных сотрудников.

Список использованных источников:

1. Батышев, С.Я. Основы педагогической деятельности наставника [Текст] / С.Я. Батышев . — М.: Знание, 1977. — 64 с.
2. Вагин, И.О. Наставничество [Текст] / И.О. Вагин . — М. : Ардис, 2014. — 692 с.
3. Беседина, Л.А. Наставничество - лучшее из прошлого, которое работает на будущее[Текст] / Л.А. Беседина; Управление персоналом. — 2013. — № 3. — С. 11-13.

Юрлова В. С.

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

СПЕЦИФИКА НАСТАВНИЧЕСТВА В ДИСТАНЦИОННОМ ОБУЧЕНИИ КОММЕРЧЕСКИХ ОНЛАЙН-ШКОЛ

В современном стремительно развивающемся мире, где технологии играют одну из самых важных ролей, всю большую популярность набирает

дистанционное обучение, которое могут предоставить специализированные коммерческие онлайн-школы, всемирно известные или отечественные высшие учебные заведения и даже обычные люди, которые разрабатывают образовательные курсы и продают их в социальных сетях. Большим толчком к переходу на онлайн-обучение послужила пандемия Covid-19, начавшаяся в декабре 2019 года, и заставившая большую часть человечества получать образование и работать дистанционно [1]. Несмотря на то, что ситуация, связанная с совместным существованием людей с этим опасным заболеванием в мире, улучшилась, спрос на получение онлайн-образования не упал. Никогда прежде не было такого большого количества интересной и разной информации, которую активно структурируют и преподносят в Интернете многообразные образовательные организации или единичные преподаватели.

Для того, чтобы определить специфику наставничества в дистанционном обучении независимых организаций, важно разобраться с формами донесения информации и видами взаимодействий, которые образуются между учеником и учителем в процессе онлайн-обучения. Эти черты позволяют определить достоинства и недостатки разных форм дистанционного образования, которые предоставляются коммерческими субъектами, и, таким образом, выявить значение изучаемого явления в настоящий момент.

Существуют разные формы взаимодействия учителя и ученика в процессе получения дистанционного образования. Прежде всего, это бесплатное предоставление доступа к структурированной информации образовательного курса и получение частичной обратной связи о платном курсе. Такой способ взаимодействия – самый простой в привлечении большой аудитории, он предполагает минимальные затраты усилий и средств как со стороны обучающего, так и со стороны обучающегося. Зачастую эта форма взаимодействия служит рекламой к углубленным занятиям непосредственно с самими наставниками или к более проработанному платному курсу [2]. Таким примером на рынке онлайн-образования является российская компания «Нетология», основанная в 2011 году. Они предоставляют целые бесплатные программы, оформленные в небольшие видео-лекции и практикумы для закрепления изученного материала, чтобы клиенты могли ознакомиться с качеством преподаваемой информации и решить платить ли им за целостный курс с кураторами или нет.

Достоинствами такой формы является существование неограниченного доступа к систематизированной информации по поводу того или иного предмета в любое удобное время, способность человека рассмотреть разные сферы деятельности и выбрать наиболее подходящие и получение общего представления о той или иной интересующей теме. Недостатки состоят в следующем: из-за переизбытка материалов сложно понять, куда идти дальше, зачастую информация о курсах достаточно поверхностна, а также отсутствует прямая обратная связь от преподавателей на этом этапе. Однако практически

в любой онлайн-школе существуют кураторы, способные помочь подобрать тот или иной курс и ответить на интересующие вопросы.

Следующая форма взаимодействия ученика и учителя в процессе онлайн-образования – это общение в чатах. Наставники предоставляют информацию для изучения в мессенджерах и поддерживают с учениками обратную связь через текстовые сообщения. Зачастую в такой форме взаимодействия присутствует отлаженная система коммуникации между учеником и наставником, поэтому обучающийся может обратиться к преподавателю в любое время. Если в организации имеется большой штаб кураторов, то связь с учеником может поддерживаться даже ночью. Такая форма взаимодействия дает ученику ощущение постоянной поддержки и заинтересованности в результате. Однако так как общение происходит через текстовые сообщения, то отсутствует полноценная эмоциональная связь между учеником и наставником, а потому могут возникнуть трудности с усвоением информации и взаимопониманием.

Самой эффективной и близкой к естественной коммуникации является общение через видеотрансляции, когда и ученики, и наставники находятся вместе в моменте, ведут активный диалог, чувствуют эмоции друг друга и живое присутствие. Зачастую перед таким занятием ученику дается задание на проработку определенной темы, а само занятие посвящено обсуждению изученного материала. Обучающийся работает большую часть времени сам в течение такой онлайн-встречи, а наставник слушает, задает наводящие вопросы, дополняет, указывает на ошибки и т.д. Таким образом, ученик нарабатывает навыки самостоятельного обучения, поиска ответов на интересующие вопросы и тягу к дисциплине, потому что если он не изучит предварительно материал, то и занятие пройдет впустую. Основная цель наставника в этой системе – мотивировать к обучению, поддерживать, направлять ученика и разъяснять непонятную информацию. Кроме того, оплата самого курса является сильным мотивом к тому, чтобы успешно проходить обучение.

Также существуют смешанные формы взаимодействий, которые включают в себя и предоставление оформленной теории в разных форматах (в формате текста, презентации, заранее записанных видео и так далее), и общение в чатах, и взаимодействие через видеотрансляцию. Такой формат обучения предполагает полную вовлеченность наставника и ученика в образовательный процесс. В подобной организации должны быть четко установленные сроки выполнения определенных задач и освоения материала. Важно отметить, что такой способ требует больших затрат времени и энергии и близок к традиционному обучению. Наставникам в таком полноценном обучении необходимо прикладывать много сил и времени, разрабатывая теоретическую программу, практические задания, планы дистанционных занятий и устанавливая для этого определенное время. Это самое эффективное обучение, так как здесь присутствуют все возможные формы взаимодействия ученика и наставника.

В итоге были рассмотрены четыре формы взаимодействия наставников и учеников в процессе онлайн-обучения в коммерческих организациях – предоставление доступа к общей информации о курсе, которая структурируется и представляется самим наставником, и обратная связь с кураторами образовательной программы, общение в чатах различных мессенджеров и социальных сетей, взаимодействие наставника с учеником через видеосвязь и смешанная форма взаимодействия с использованием всех вышеперечисленных элементов.

Коммерческое онлайн-наставничество – это неотъемлемый атрибут нашей современной жизни, который помогает большому количеству людей приходить к своим личным целям, повышать профессиональную квалификацию, узнавать новое и всесторонне развиваться. Важно понять, что особенностью онлайн-обучения является заинтересованность самого ученика в своем результате, а наставники – это лишь проводники, которые помогают прийти к этому результату. Отличие онлайн-наставничества от прямого наставничества в учебных заведениях, преподающих общие или специальные образовательные программы, состоит в возможности самостоятельного выбора, какие знания и навыки необходимо человеку получить в тот или иной момент, в гибкости программ и корректировке их, опираясь на отзывы клиентов. Это является одним из самых значимых достоинств обучения в таком формате.

Однако изолированность от общества обучающихся, неспособность понимать в полной мере чувства и эмоции наставника и ощущение отрешенности, которое рано или поздно возникает в процессе дистанционного обучения, могут затормозить процессы эффективного получения знаний. Кроме того, переизбыток онлайн-школ, образовательных курсов и программ в интернете может сбить с толку ученика, у которого так или иначе возникают вопросы: «На какую образовательную программу идти? В какую школу? Не потрачу ли я средства, время и силы впустую?». Ответ на эти вопросы можно получить только по отзывам о курсе или непосредственно на основе личного опыта [3].

Таким образом, дистанционное наставничество имеет большое значение сегодня. Возможно, с дальнейшим развитием технологий недостатки дистанционного наставничества будут исправлены, и обучающиеся ощутят большую сопричастность с преподавателями, а процесс обучения будет более увлекательным. Но сам факт существования дистанционного наставничества – это большой шаг в информатизации образования.

Список использованных источников:

1. Жанатова Д.Ж., Абдраимова Б.К. Процесс обучения в формате онлайн, плюсы и минусы онлайн обучения // Вестник Кыргызского государственного университета имени И. Арабаева. 2021. № 3. С. 105-109.
2. Лисевич А.В. Ключевые тенденции рынка онлайн-образования // В сборнике: Экономика и управление в XXI веке: новые вызовы и возможности. материалы Всероссийской научно-практической конференции. 2019. С. 151-154.
3. Блоховцова Г.Г., Маликова Т.Л., Симоненко А.А. Перспективы развития дистанционного обучения // Новая наука: Стратегии и векторы развития. 2016. № 118-3. С. 89-92.

СПИСОК УЧАСТНИКОВ КОНФЕРЕНЦИИ

Абдиманапов Ергали Сапаралыулы – курсант, (научный руководитель — кандидат исторических наук, доцент Паневин Кирилл Васильевич), Военно-морской политехнический институт ВУНЦ ВМФ «Военно-морская академия имени Адмирала Флота Советского Союза Н.Г. Кузнецова».

Абушева Алина Артуровна – студент (научный руководитель — доцент кафедры социальной работы и права Коженова Любовь Валентиновна), Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Азиханова Рената Аделевна – студент (научный руководитель — доцент кафедры социальной работы и права Коженова Любовь Валентиновна), Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Анцупова Александра Сергеевна – старший преподаватель, кандидат технических наук, Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Афанасьева Александра Алексеевна – студент (научный руководитель — Редюк Анна Леонидовна), Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Бардакова Галина Сергеевна — эксперт отдела методической и консультационной работы в сфере социального обслуживания семей и детей, «Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение «Городской информационно-методический центр «Семья».

Белашенко Дмитрий Александрович — доцент, кандидат исторических наук "Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И.

Лобачевского», Институт международных отношений и мировой истории, кафедра истории и теории международных отношений.

Близень Полина Витальевна — студент (научный руководитель — доцент кафедры социальной работы и права Коженова Любовь Валентиновна), Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Болатов Аманжол Касымұлы — курсант, (научный руководитель — кандидат исторических наук, доцент Паневин Кирилл Васильевич), Военно-морской политехнический институт ВУНЦ ВМФ «Военно-морская академия имени Адмирала Флота Советского Союза Н.Г. Кузнецова».

Бочкова Элисабет Евгеньевна — студент (научный руководитель — доцент кафедры социальной работы и права Коженова Любовь Валентиновна), Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Булгакова Ксения Александровна — студент, (научный руководитель — Елисеев Анатолий Леонидович), ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ» Среднерусский институт управления – филиал (Россия, г. Орел).

Бурцева Александра Максимовна — курсант, (научный руководитель — кандидат исторических наук, доцент Паневин Кирилл Васильевич), Военно-морской политехнический институт ВУНЦ ВМФ «Военно-морская академия имени Адмирала Флота Советского Союза Н.Г. Кузнецова».

Бурцева Александра Максимовна — курсант, (научный руководитель — кандидат исторических наук, доцент Паневин Кирилл Васильевич), Военно-морской политехнический институт ВУНЦ ВМФ «Военно-морская академия имени Адмирала Флота Советского Союза Н.Г. Кузнецова».

Вахромеева Оксана Борисовна — профессор, доктор исторических наук, доцент, Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

Волобуева Александра Константиновна — студент (научный руководитель — доцент кафедры социальной работы и права Коженова Любовь Валентиновна), Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Воскресенская Ольга Викторовна — ассистент кафедры экономической теории, Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Гаврильченко Кирилл Эдуардович — аспирант, Белгородский государственный национальный исследовательский университет, институт экономики и управления

Галацевич Александр Денисович — студент (научный руководитель — доцент кафедры социальной работы и права Коженова Любовь

Валентиновна), Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Глазова Виктория Анатольевна — заведующий подростково-молодежным клубом «Парус», Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение Подростково-молодежный Центр «Калининский».

Голынская Алина Александровна — студент (научный руководитель — доцент кафедры социальной работы и права Коженова Любовь Валентиновна), Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Григорьева Мария Дмитриевна — студент (научный руководитель — доцент кафедры социальной работы и права Коженова Любовь Валентиновна), Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Де Прил Марко — студент, (научный руководитель — почётный работник сферы молодёжной политики, почётный знак Святой Татьяны, старший преподаватель кафедры социальной работы и права Редюк Анна Леонидовна), Санкт-Петербургского государственного университета промышленных технологий и дизайна.

Добрицкий Валерий Ярославович — доцент, канд. пед. наук, Санкт-Петербургское ГБУСОН «Центр социальной помощи семье и детям Невского района Санкт-Петербурга», доцент, Санкт-Петербургский государственный институт психологии и социальной работы заместитель директора по социальной работе «ЦСПСиД Невского района»,

Доброва Татьяна Владимировна — ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ» Среднерусский институт управления – филиал (Россия, г. Орел).

Добровольский Александр Евгеньевич — директор, Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение «Дом молодежи «Рекорд»

Домбровская Наталия Вениаминовна — старший преподаватель, Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, каф. экономической теории.

Домбровский Сергей Владимирович — старший преподаватель, Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, каф. экономической теории.

Дубина Альбина Шагидулловна — кандидат социологических наук, доцент кафедры экономической теории международные отношения, Пензенский государственный университет.

Егорова Анастасия Сергеевна — Санкт-Петербургский Государственный Университет Промышленных Технологий и Дизайна.

Егорова Анна Андреевна — студент (научный руководитель — старший преподаватель кафедры социальной работы и права Кудрявцева Мария Викторовна), Санкт-Петербургский Государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Егорова Нелли Николаевна — студент (научный руководитель — к.э.н., доцент кафедры экономической теории Лизовская Вероника Владимировна), Санкт-Петербургский Государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Елисеев Анатолий Леонидович — доцент кафедры социологии и социальных технологий, кандидат исторических наук, доцент, ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ» Среднерусский институт управления – филиал (Россия, г. Орел).

Елистратова Анастасия Николаевна — студент, (научный руководитель — заведующий кафедрой социальной работы и права, член Ученого совета, кандидат технических наук Ковалева Галина Викторовна), Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Елфимова Анастасия Алексеевна — студент (научный руководитель — старший преподаватель кафедры социальной работы и права Кудрявцева Мария Викторовна), Санкт-Петербургский Государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Ефимова Надежда Филипповна — к.э.н., доцент, Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Зотов Виталий Владимирович — доктор социологических наук, профессор, профессор учебно-научного центра гуманитарных и социальных наук, Московский физико-технический институт (национальный исследовательский университет)

Зюнина Ульяна Дмитриевна — студент (научный руководитель — старший преподаватель, к. техн. н. Анцупова Александра Сергеевна), Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Иванова Юлия Александровна — студент (научный руководитель — старший преподаватель кафедры социальной работы и права Кудрявцева Мария Викторовна), Санкт-Петербургский Государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Ильина Мария Александровна — студент (научный руководитель — к.э.н., доцент кафедры экономической теории Лизовская Вероника Владимировна), Санкт-Петербургский Государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Ишкова Елизавета Геннадьевна — студентка, (научный руководитель — Елисеев Анатолий Леонидович), ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ» Среднерусский институт управления – филиал (Россия, г. Орел).

Казарина Марина Евгеньевна — библиограф, Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна; Университетская библиотека

Кайдалова Елизавета Андреевна — студент (научный руководитель — к.э.н., доцент кафедры экономической теории Лизовская Вероника Владимировна), Санкт-Петербургский Государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Кендебаев Жаксылык Булатбекулы – курсант, (научный руководитель — кандидат исторических наук, доцент Паневин Кирилл Васильевич), Военно-морской политехнический институт ВУНЦ ВМФ «Военно-морская академия имени Адмирала Флота Советского Союза Н.Г. Кузнецова».

Кикец Айна Валериевна — студент, (научный руководитель — заведующий кафедрой социальной работы и права, член Ученого совета, кандидат технических наук Ковалева Галина Викторовна), Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Кириллов Дмитрий Владимирович — доцент кафедры социальной работы и права, кандидат педагогических наук, Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Киселева Людмила Николаевна — заместитель директора, Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение центр для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Центр содействия семейному воспитанию № 15».

Ковалева Галина Викторовна — заведующий кафедрой социальной работы и права, кандидат технических наук, доцент, Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Коваленко Татьяна Николаевна — доцент кафедры государственного и муниципального управления, кандидат социологических наук, доцент, ГАОУ ВО ЛО «Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина»

Коженова Любовь Валентиновна — старший преподаватель кафедры социальной работы и права, кандидат философских наук, Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Коржановская Лариса Григорьевна — доцент кафедры философии, кандидат философских наук, доцент, Российский государственный университет им. А. Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)

Котов Михаил Владимирович — аспирант 2-го года обучения кафедры истории и теории международных отношений, Федеральное

государственное автономное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского».

Кремлева Маргарита Ярославна — ассистент кафедры социальной работы и права, Санкт-Петербургский Государственный Университет Промышленных Технологий и Дизайна.

Кремнева Анастасия Олеговна — студент, (научный руководитель — кандидат социологических наук, доцент кафедры экономической теории международных отношений Дубина Альбина Шагидуллоевна), Пензенский государственный университет.

Кудрявцева Мария Викторовна — старший преподаватель кафедры социальной работы и права, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна».

Кудряшова Елизавета Андреевна — студент (научный руководитель — доцент кафедры социальной работы и права Коженова Любовь Валентиновна), Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Кузьмин Даниил Константинович — студент, (научный руководитель — почётный работник сферы молодёжной политики, почётный знак Святой Татьяны, старший преподаватель кафедры социальной работы и права Редюк Анна Леонидовна), Санкт-Петербургского государственного университета промышленных технологий и дизайна.

Кулешин Даниил Алексеевич — студент магистр, (научный руководитель — заведующий кафедрой социальной работы и права, член Ученого совета, кандидат технических наук Ковалева Галина Викторовна), Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Лизовская Вероника Владимировна — к.э.н., доцент кафедры экономической теории, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования, Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Лобастова Вера Александровна — доцент кафедры общественных наук Института экономики и социальных технологий, к.ф.н., доцент, Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, Российская Федерация.

Логинова Наталья Ивановна — социальный педагог, Областное государственное казенное учреждение социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Алые паруса» в г.Ульяновске».

Маврина Анастасия Сергеевна — студент (научный руководитель — кандидат педагогических наук, доцент Насонова Елена Евгеньевна),

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского.

Маренкова Анастасия Эдуардовна — специалист по социальной работе с молодёжью, магистрант (научный руководитель — почётный работник сферы молодёжной политики, почётный знак Святой Татьяны, старший преподаватель кафедры социальной работы и права Редюк Анна Леонидовна), Санкт-Петербургского государственного университета промышленных технологий и дизайна.

Мартышева Евгения Михайловна — заведующая ПМК, руководитель молодежного добровольческого объединения «Открытое сердце "СПб ГБУ «Подростково-молодежный центр «Невский», Подростково-молодежный клуб Параллель».

Маскутова Влада Валерьевна — студент, (научный руководитель — кандидат социологических наук, доцент кафедры экономической теории международных отношений Дубина Альбина Шагидулловна), Пензенский государственный университет.

Маслова Дарья Романовна — студент (научный руководитель — кандидат педагогических наук, доцент Насонова Елена Евгеньевна), Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского.

Меркулова Дарья Григорьевна — документовед кафедры зарубежного регионоведения, магистр программы зарубежного регионоведения, (научный руководитель — Лычагин Александр Иванович), Институт международных отношений и мировой истории.

Минин Александр Сергеевич — и.о. зав.каф. общественных наук, кандидат исторических наук, доцент, Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Михайликова Виктория Николаевна — студент (научный руководитель — старший преподаватель кафедры социальной работы и права Кудрявцева Мария Викторовна), Санкт-Петербургский Государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Моисеенкова София Викторовна — студент (научный руководитель — старший преподаватель, к. техн. н. Анцупова Александра Сергеевна), Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Морозова Полина Романовна — студент (научный руководитель — доцент кафедры социальной работы и права Коженова Любовь Валентиновна), Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Насонова Елена Евгеньевна — кандидат педагогических наук, доцент, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского.

Нгуен Ван Зунг – курсант, (научный руководитель — кандидат исторических наук, доцент Паневин Кирилл Васильевич), Военно-морской политехнический институт ВУНЦ ВМФ «Военно-морская академия имени Адмирала Флота Советского Союза Н.Г. Кузнецова».

Некрасов Павел Борисович — специалист по социальной работе, Санкт-Петербургское государственное автономное учреждение «Дирекция по управлению спортивными сооружениями, спортивно-оздоровительный комплекс Луч»

Нерухова Софья Алексеевна — студент, (научный руководитель — почётный работник сферы молодёжной политики, почётный знак Святой Татьяны, старший преподаватель кафедры социальной работы и права Редюк Анна Леонидовна), Санкт-Петербургского государственного университета промышленных технологий и дизайна.

Неуструева Анастасия Сергеевна — старший преподаватель кафедры экономики и финансов Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

Никонова Серафима Владимировна — заместитель директора по учебно-воспитательной работе, СПб ГБУ «Центр содействия семейному воспитанию №15».

Новикова Вероника Сергеевна — студент (научный руководитель — доцент кафедры социальной работы и права Коженова Любовь Валентиновна), Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Огнёва Ольга Андреевна — студент (научный руководитель — старший преподаватель кафедры социальной работы и права Кудрявцева Мария Викторовна), Санкт-Петербургский Государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Павлов Антон Николаевич — старший преподаватель, кандидат военных наук, капитан 2 ранга, Военно-морской политехнический институт ВУНЦ ВМФ «Военно-морская академия имени Адмирала Флота Советского Союза Н.Г. Кузнецова».

Пак Виктория Васильевна — аспирант, (научный руководитель — старший преподаватель кафедры экономики и финансов Неуструева Анастасия Сергеевна), Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Переляхина Ксения Алексеевна — студент, (научный руководитель — кандидат социологических наук, доцент кафедры экономической теории международных отношений Дубина Альбина Шагидуллоевна), Пензенский государственный университет.

Петросян Артём Тигранович — студент, (научный руководитель — старший преподаватель кафедры экономики и финансов Неуструева Анастасия Сергеевна), Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна. Гр. Армения

Петруша Лана — студент, (научный руководитель — заведующий кафедрой социальной работы и права, член Ученого совета, кандидат технических наук Ковалева Галина Викторовна), Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна. Республика Хорватия.

Пивоварова Елена Вячеславовна — доцент, кандидат филологических наук, доцент, Московский государственный институт международных отношений

Пилюгина Анастасия Андреевна — студент (научный руководитель — доцент кафедры социальной работы и права Коженова Любовь Валентиновна), Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Покровская Виктория Олеговна — курсант, (научный руководитель — кандидат исторических наук, доцент Паневин Кирилл Васильевич), Военно-морской политехнический институт ВУНЦ ВМФ «Военно-морская академия имени Адмирала Флота Советского Союза Н.Г Кузнецова».

Покровский Андрей Александрович — курсант, (научный руководитель — кандидат военных наук, старший преподаватель Филатов Александр Анатольевич), Военно-морской политехнический институт ВУНЦ ВМФ «Военно-морская академия имени Адмирала Флота Советского Союза Н.Г Кузнецова».

Попова Кристина Вячеславовна — студент, (научный руководитель — заведующий кафедрой социальной работы и права, член Ученого совета, кандидат технических наук Ковалева Галина Викторовна), Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Порошин Святослав Сергеевич — курсант, (научный руководитель — кандидат исторических наук, доцент Паневин Кирилл Васильевич), Военно-морской политехнический институт ВУНЦ ВМФ «Военно-морская академия имени Адмирала Флота Советского Союза Н.Г Кузнецова».

Прудников Константин Евгеньевич — курсант, (научный руководитель — преподаватель Ушанов Александр Петрович), Военно-морской политехнический институт ВУНЦ ВМФ «Военно-морская академия имени Адмирала Флота Советского Союза Н.Г Кузнецова».

Пузыня Александра Викторовна — студент (научный руководитель — доцент кафедры социальной работы и права Коженова Любовь Валентиновна), Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Раскин Вадим Наумович — доцент, канд. психол. наук, Санкт-Петербургское государственное автономное образовательное учреждение

высшего образования ""Санкт-Петербургский государственный институт психологии и социальной работы"".

Редюк Анна Леонидовна — старший преподаватель, Почетный работник сферы молодежной политики, Почетный знак Святой Татьяны СПбГУПТД, кафедра социальной работы и права, Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Резванова Алена Юрьевна — студент, (научный руководитель — старший преподаватель кафедры экономики и финансов Неуструева Анастасия Сергеевна), Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Резник Надежда Викторовна — аспирант, (научный руководитель — Ватолина Юлия Владимировна), Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Романова Диана Михайловна — студент (научный руководитель — к.э.н., доцент кафедры экономической теории Лизовская Вероника Владимировна), Санкт-Петербургский Государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Ротарь Виктория Георгиевна — студент (научный руководитель — профессор Быстрянец Сергей Борисович), Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина.

Рубис Людмила Григорьевна — профессор, кандидат педагогических наук, профессор, Заслуженный работник физической культуры РФ, победитель Конкурсов «Золотые имена высшей школы» и «Женщина года», эксперт Лиги преподавателей высшей школы, председатель Лиги студенческого спортивного туризма Санкт-Петербурга, академик «Академии детско-юношеского туризма и краеведения», мастер спорта, судья спорта Всероссийской категории, Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна

Русина Марина Анатольевна — доцент, факультет «Навигации и связи», руководитель группы «Морская вахта памяти», Государственный университет морского и речного флота имени адмирала С.О. Макарова, г. Санкт-Петербург.

Сагиндик Алтынбек Нуркеноулы – курсант, (научный руководитель — кандидат исторических наук, доцент Паневин Кирилл Васильевич), Военно-морской политехнический институт ВУНЦ ВМФ «Военно-морская академия имени Адмирала Флота Советского Союза Н.Г. Кузнецова».

Садыкова Фатима Рустемовна — студент, (научный руководитель — заведующий кафедрой социальной работы и права, член Ученого совета, кандидат технических наук Ковалева Галина Викторовна), Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Сальникова Ольга Владимировна — старший преподаватель кафедры «Экономическая теория и международные отношения», Пензенский государственный университет.

Селезнёва Анна Сергеевна — студент, (научный руководитель — почётный работник сферы молодёжной политики, почётный знак Святой Татьяны, старший преподаватель кафедры социальной работы и права Редюк Анна Леонидовна), Санкт-Петербургского государственного университета промышленных технологий и дизайна.

Сердцева Анна Денисовна — студент, (научный руководитель — заведующий кафедрой социальной работы и права, член Ученого совета, кандидат технических наук Ковалева Галина Викторовна), Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Сидненко Татьяна Ивановна — доктор исторических наук, доцент, ГАОУ ВО ЛО «Ленинградский государственный университет им. А.С.Пушкина».

Скворцова Маргарита Борисовна — к.экон.н., старший научный сотрудник, Институт проблем региональной экономики РАН.

Скрябина Анастасия Владимировна — студент, (научный руководитель — заведующий кафедрой социальной работы и права, член Ученого совета, кандидат технических наук Ковалева Галина Викторовна), Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Слотина Виктория Олеговна — заместитель директора, Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение «Дом молодежи «Рекорд», студент 1 курса магистратуры ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна».

Соина Екатерина Игоревна – курсант, (научный руководитель — кандидат психологических наук, доцент, преподаватель Орехова Ольга Александровна), Военно-морской политехнический институт ВУНЦ ВМФ «Военно-морская академия имени Адмирала Флота Советского Союза Н.Г. Кузнецова».

Сорокина Лилиана Андреевна — студент, (научный руководитель — ассистент кафедры Кремлева Маргарита Ярославна), Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Старых Ирина Владимировна – ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ» Среднерусский институт управления – филиал (Россия, г. Орел).

Степанова Владислава Евгеньевна — студент (научный руководитель — старший преподаватель кафедры социальной работы и права Кудрявцева Мария Викторовна), Санкт-Петербургский Государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Стефанович Надежда Владимировна — специалист по социальной работе, СПб ГБУСОН «ЦСР Адмиралтейского района Санкт-Петербурга», социально-трудовое реабилитационное отделение №3.

Сударушкина Маргарита Игоревна — студент, (научный руководитель — кандидат социологических наук, доцент кафедры экономической теории международные отношения Дубина Альбина Шагидуллоевна), Пензенский государственный университет.

Суханова Ксения Александровна — доцент, кандидат педагогических наук, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение науки и высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых» (ВлГУ).

Тимофеева Ольга Константиновна — директор, Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение центр для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Центр содействия семейному воспитанию № 15».

Тихая Ксения Валерьевна — студент, (научный руководитель — почётный работник сферы молодёжной политики, почётный знак Святой Татьяны, старший преподаватель кафедры социальной работы и права Редюк Анна Леонидовна), Санкт-Петербургского государственного университета промышленных технологий и дизайна.

Тхай Зоан Линь — курсант, (научный руководитель — кандидат исторических наук, доцент Паневин Кирилл Васильевич), Военно-морской политехнический институт ВУНЦ ВМФ «Военно-морская академия имени Адмирала Флота Советского Союза Н.Г Кузнецова».

Ульянов Ярослав Андреевич — студент (научный руководитель — старший преподаватель, к. техн. н. Анцупова Александра Сергеевна), Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Ушанов Александр Петрович — преподаватель, капитан 2 ранга в запасе, ВУНЦ ВМФ «Военно-морская академия имени Адмирала Флота Советского Союза Н.Г Кузнецова».

Филатов Александр Анатольевич — преподаватель, капитан запаса, ВУНЦ ВМФ «Военно-морская академия имени Адмирала Флота Советского Союза Н.Г Кузнецова»

Филатов Александр Анатольевич — старший преподаватель, кандидат военных наук, капитан 2 ранга, ВУНЦ ВМФ «Военно-морская академия имени Адмирала Флота Советского Союза Н.Г Кузнецова».

Франшишку Мартинш Камила — курсант, (научный руководитель — кандидат исторических наук, доцент Паневин Кирилл Васильевич), Военно-морской политехнический институт ВУНЦ ВМФ «Военно-морская академия имени Адмирала Флота Советского Союза Н.Г Кузнецова».

Цыганок Елизавета Олеговна — студент (научный руководитель — старший преподаватель кафедры социальной работы и права Кудрявцева Мария Викторовна), Санкт-Петербургский Государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Червенко Ангелина Сергеевна — студент (научный руководитель — старший преподаватель, к. техн. н. Анцупова Александра Сергеевна), Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Чжан Сьюй — магистр, (научный руководитель — заведующий кафедрой социальной работы и права, член Ученого совета, кандидат технических наук Ковалева Галина Викторовна), Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна. Китайская Народная Республика.

Шамкова Светлана Владимировна — доцент кафедры теории и технологии социальной работы, кандидат социологических наук, доцент, СПб ГАОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный институт психологии и социальной работы».

Шаров Даниил Сергеевич — студент (научный руководитель — кандидат педагогических наук, доцент Насонова Елена Евгеньевна), Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского.

Шведова Ольга Владимировна — кафедра иностранных языков, к.ф.н., доцент, Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Шестакова Наталия Николаевна — к.тех.н., ведущий научный сотрудник, Институт проблем региональной экономики РАН.

Шишков Данил Иванович — студент (научный руководитель — старший преподаватель кафедры социальной работы и права Кудрявцева Мария Викторовна), Санкт-Петербургский Государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Шоджонов Имомидин Фозилович — ассистент кафедры зарубежного регионоведения и локальной истории, "ННГУ им Н.И. Лобачевского.

Шубина Анна Алексеевна — студент, лаборант кафедры социальной работы и права (научный руководитель — Редюк Анна Леонидовна), Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Шульдякова Алиса Александровна — студент, (научный руководитель — заведующий кафедрой социальной работы и права, член Ученого совета, кандидат технических наук Ковалева Галина Викторовна), Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Щербакова Дарья Васильевна — доцент кафедры таможенного администрирования факультета безопасности и таможни, к.соц.н., Северо-Западный институт управления - филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, г. Санкт-Петербург.

Юданов Дмитрий Александрович — управляющий пабом «Pub 78», ООО «Шанс» (паб «Pub 78»), Гражданин республики Беларусь.

Юрлова Виктория Дмитриевна — студент (научный руководитель — старший преподаватель, к. техн. н. Анцупова Александра Сергеевна), Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

Юрлова Виктория Сергеевна — студент (научный руководитель — Ватолина Юлия Владимировна), Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.

СОДЕРЖАНИЕ

Оргкомитет конференции	5
Доклады участников конференции	7
Абдиманатов Е.С. Психологические проблемы наставничества.....	7
Абушева А. А. Структура внедрения системы наставничества в организации.....	11
Азиханова Р. А. Основы духовного наставничества в Древней Руси сквозь призму современности.....	15
Анцупова А.С. Наставничество как инструмент повышения конкурентоспособности организации.....	18
Афанасьева А.А. Место наставничества в современном общем образовании.....	21
Бардакова Г.С. Наставничество как форма помощи в адаптации к самостоятельной жизни детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.....	24

Белашенко Д. А.	
Особенности наставничества в детских и молодежных военно-патриотических лагерях Украины.....	28
Близень П. В.	
Наставничество как элемент развития новых сотрудников в компании.....	33
Болатов А.К.	
Основы социального наставничества.....	36
Бочкова Э. Е.	
История возникновения и развития наставничества.....	39
Бурцева А. М., Порошин С.С.	
Наставничество как универсальная технология передачи опыта.....	41
Вахромеева О.Б.	
Элементы наставничества в работе общественных организаций курсисток в первом женском университете дореволюционной России (по материалам Е. Ю. Мельниковой)	45
Волобуева А. К.	
Наставничество как эффективный инструмент профилактики девиантного поведения детей.....	51
Воскресенская О. В.	
Наставничество как элемент профориентации в высших учебных заведениях.....	54
Гаврильченко К.Э., Зотов В.В.	
Обратное наставничество как способ преодоления цифровой маргинализации пожилых людей.....	58
Галацевич А. Д.	
Приоритетные формы наставничества: форма наставничества «ученик-ученик»	61
Глазова В.А.	
Примеры наставничества в условиях подростково-молодежного клуба «Парус»	64
Голынская А. А.	
Наставничество в системе образования США.....	67
Григорьева М. Д.	
Передача опыта как важная константа человеческой жизни.....	70
Добрицкий В.Я.	
Наставничество как элемент успешного профессионального развития работников.....	74
Доброва Т. В., Старых И. В., Булгакова К. А.	
Актуализация наставничества в современном мире среди молодёжи.....	77
Добровольский А.Е.	
Развитие института наставничества как направление молодежной политики.....	83
Домбровская Н. В.	

Менторинг как современный фактор развития персонала организации.....	88
Домбровский С. В.	
Повышение эффективности корпоративного волонтерства в сфере наставничества.....	92
Дубина А.Ш., Кремнева А. О.	
Анализ технологий повышения политической активности молодежи	96
Егорова А.С.	
Проблемы системы наставничества и коучинга как фактор снижения мотивации молодых специалистов к работе.....	100
Егорова А.А.	
Роль наставника в становлении молодого специалиста.....	104
Егорова Н.Н.	
Некоторые психологические проблемы наставничества.....	106
Елисеев А. Л., Ишкова Е. Г.	
Роль наставничества в развитии поискового движения.....	109
Елистратова А.Н.	
Наставничество как стратегия непрерывного развития личности студентов.....	114
Елфимова А. А.	
Наставничество как механизм личностно-профессионального развития индивида.....	117
Ефимова Н.Ф.	
Развитие системы наставничества как устойчивость организации в усложняющейся среде.....	120
Зюнина У.Д.	
Наставничество как метод развития персонала и организации.....	123
Иванова Ю.А.	
Сущность наставничества в исторической ретроспективе.....	126
Ильина М.А.	
Наставничество в системе найма новых сотрудников.....	129
Казарина М. Е.	
Манга и аниме – двери в «сад изящных слов» или «пожиратели душ».....	134
Кайдалова Е.А.	
Значение наставничества на этапе адаптации новых сотрудников организации.....	144
Кендебаев Ж. Б.	
Наставничество в организации.....	147
Кикец А.В.	
Наставничество в системе высшего образования.....	150
Кириллов Д.В.	
Формирование гражданской позиции студента в мультикультурной среде.....	153
Ковалева Г.В.	

Организационно-правовое обеспечение наставничества в образовательных организациях.....	156
Коваленко Т.Н. Профилактика асоциальных явлений и безнадзорности среди несовершеннолетних с использованием технологии «равный – равному»	160
Коженова Л. В. Виктор Франкл как наставник в поисках смысла жизни.....	163
Коржановская Л.Г. Роль культурного наследия в образовании молодежи.....	165
Котов М. В. Фактор наставничества в военно-исторической реконструкции.....	170
Кремлёва М.Я. Наставничество в постбанкротстве.....	173
Кудрявцева М.В. Наставничество как эффективный инструмент обучения и образования современного человека.....	175
Кудряшова Е. А. Наставничество в европейских странах.....	177
Кузьмин Д.К. Наставничество в предпринимательской среде.....	181
Кулешин Д. А. Процесс организации наставничества на предприятии.....	184
Лизовская В.В. Наставнические программы в системе hr-брендинга крупных международных компаний.....	187
Лобастова В. А. Наставительные беседы Сократа.....	190
Логина Н.И. Внедрение семейного добровольчества в работу социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних.	196
Маврина А.С., Шаров Д.С. Институт студенческого кураторства как форма совершенствования процесса адаптации первокурсников в вузе.....	199
Маренкова А.Э. Организация наставничества в работе с несовершеннолетними, оказавшимися в социально-опасном положении.....	203
Марко Де Прил	

Наставничество в Бельгии.....	207
Мартышева Е.М.	
Встречи с наставниками (из практики волонтерской деятельности)	211
Маскутова В. В., Дубина А. Ш.	
Изучение интеграции молодежных организаций на примере России и Китая.....	213
Меркулова Д.Г.	
«Движение подсолнухов»: наставничество в сфере политической мысли молодёжи на Тайване.....	217
Минин А. С.	
«Отец-командир» для императора: опыт наставничества при Николае I.....	220
Михайликова В.Н.	
Наставничество в системе школьного образования.....	225
Моисеев С.В.	
Наставничество как инструмент адаптации первокурсников в учебных заведениях.....	229
Морозова П. Р.	
Психологические проблемы наставничества на этапах развития отношений между наставником и ставленником.....	232
Насонова Е.Е., Маслова Д.Р.	
Организация наставничества в Липецком Государственном Педагогическом Университете имени П.П. Семенова-Тян-Шанского.....	236
Нгуен Ван Зунг	
Наставничество в системе образования во Вьетнаме.....	239
Некрасов П.Б.	
Институт наставничества детей-сирот современными коммуникативными средствами.	242
Нерухова С. А.	
Технологии наставничества в работе со студентами-гражданами иностраных государств: опыт СПбГУПТД.....	245
Неуструева А. С., Кулешин Д. А.	
Об основных показателях работы благотворительной программы наставничества для детей в трудной жизненной ситуации.....	248
Никонова С. В.	
«Варианты организации наставничества с детьми – сиротами в Центре содействия семейному воспитанию»	252
Новикова В. С.	
Наставничество, как фактор самоопределения при выборе собственного пути	255
Огнёва О. А.	
Аспекты исторического развития наставничества.....	258
Павлов А.Н., Филатов А.А.	
Наставничество, как способ преодоления экзистенциального кризиса.....	262

Пак В.В., Неуструева А.С.	
Реализация системы корпоративного наставничества на примере ПАО «Аэрофлот»	266
Петросян А. Т.	
Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в системе корпоративного наставничества	269
Петруша Л.	
Наставничество: история возникновения.....	272
Пивоварова Е.В.	
Роль патриотической составляющей в наставничестве молодых педагогов (на примере работы с начинающими преподавателями иностранного языка)	275
Пилюгина А. А.	
Наставничество как подготовка волонтеров к работе.....	280
Покровская В.О.	
Роль наставника в становлении молодого специалиста.....	283
Покровский А.А.	
Наставничество как эффективный инструмент управления талантами.....	287
Попова К. В.	
Наставничество как механизм профессионального и личностного роста специалиста.....	290
Порошин С.С., Бурцева А. М.	
Современные тенденции в системе наставничества.....	293
Прудников К.Е.	
Наставник и его роль в становлении молодого специалиста.....	295
Пузыня А. В.	
Сопоставление института наставничества в СССР и современной России.....	299
Раскин В. Н.	
Фактор справедливости во взаимоотношениях наставника и ученика.....	303
Редюк А.Л.	
Особенности наставничества в волонтерской деятельности.....	307
Резванова А.Ю.	
Программы корпоративного наставничества в российских компаниях различных сфер деятельности.....	311
Резник Н. В.	
Наставничество в медицине.....	315
Романова Д.М.	
Наставничество в системе обучения персонала компании.....	318
Ротарь В. Г.	
Наставничество в профессиональном становлении молодого специалиста.....	322
Рубис Л.Г.	
Наставничество, как механизм профессионального	

роста специалиста.....	326
Русина М.А., Стефанович Н.В.	
Воспитаем достойную смену.....	329
Сагиндик А.Н.	
Наставничество: история возникновения.....	333
Садыкова Ф.Р.	
Наставничество как механизм профессионального и личностного роста специалиста	336
Сальникова О. В.	
Роль куратора в формировании и развитии патриотизма студенческой молодежи.....	338
Селезнёва А.С.	
Наставничество в системе образования.....	341
Сердцева А. Д.	
Значение наставничества как механизма профессионального и личностного роста специалиста.	344
Сидненко Т.И.	
Анализ эффективности практик наставничества как вида волонтерской (добровольческой) деятельности в историко-сравнительном контексте.....	347
Скворцова М.Б.	
Волонтерство как форма социальной помощи населению.....	352
Скрябина А. В.	
Наставничество в IT.....	356
Слотина В.О.	
Организационно-правовое обеспечение наставничества в сфере молодежной политики.....	359
Соина Е.И.	
Наставничество как стратегия непрерывного развития личности.....	364
Сорокина Л. А.	
Менторство и его влияние на профессиональный и личностный рост специалистов в современном мире.	367
Степанова В. Е.	
Социально-психологические аспекты реализации наставничества.....	370
Стефанович Н.В., Русина М.А.	
Наставничество, как творческий процесс.....	373
Сударушкина М. И., Дубина А. Ш., Переляхина К.А.	
Методологическая основа изучения молодежной политики в системе международных отношений	376
Суханова К.А.	
Молодёжный клуб «культурное наследие» как механизм реализации наставничества в системе высшего образования.....	382
Тимофеева О.К., Киселева Л.Н.	

Наставничество в социализации детей, оставшихся без попечения родителей. Из опыта работы СПб ГБУ «Центр содействия семейному воспитанию №15»	386
Тихая К.В.	
Наставничество как форма адаптации детей-инвалидов и детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в условиях современного образования.....	389
Тхай Зоан Линь	
Патриотическое воспитание молодежи как направление наставничества ветеранов во Вьетнаме.....	393
Ульянов Я.А.	
Проблемы менторства в сфере IT.....	396
Ушанов А.П.	
Наставничество как эффективный инструмент адаптации новых работников.....	399
Филатов А.А., Павлов А.Н.	
Возрождение института наставничества в системе высшего военно-морского образования.....	403
Франсишку М.К.	
Наставничество может изменить будущее молодых людей в Африке.....	407
Цыганок Е.О.	
Наставничество в онлайн-школах.....	409
Червенко А.С.	
Наставничество как способ передачи знаний внутри компании.....	412
Чжан Сьюй	
Наставничество как стратегия непрерывного развития личности.....	415
Шамкова С.В.	
Особенности волонтерства в молодежной среде.....	417
Шведова О.В.	
Отличительные черты менторинга в современной Германии.....	420
Шестакова Н.Н.	
Наставничество: многообразие определяющих терминов.....	425
Шишков Д.И.	
Роль наставничества в воспитании современного подрастающего поколения.....	431
Шоджонов И.Ф.	
Наставничество как инструмент социализации молодых мигрантов в принимающем сообществе Российской Федерации (на примере деятельности общественных организаций Нижегородской области).....	435
Шубина А.А.	
Технологии наставничества в социальной работе в системе образования....	440
Шульдякова А.А.	

Наставничество как волонтерский вид деятельности социально-активных людей.....	442
Щербакова Д. В.	
Риски развития института наставничества в вузах.....	445
Юданов Д.А., Неуструева А.С.	
Алгоритм реализации программ наставничества и аттестации на предприятиях общественного питания.....	449
Юрлова В.Д.	
Наставничество как универсальный инструмент передачи опыта в организации.....	452
Юрлова В. С.	
Специфика наставничества в дистанционном обучении коммерческих онлайн-школ.....	456
Список участников конференции.....	460
Содержание.....	473

Научное издание

Технологии наставничества в теории и практике работы с молодежью:
Материалы международной научно-практической конференции
Санкт-Петербург, 17–19 ноября 2022 года

Под редакцией кандидата технических наук
Г. В. Ковалевой

*Оригинал-макет подготовлен на кафедре социальной работы и права
СПбГУПТД и печатается в авторской редакции.*

Подписано в печать 03.11.2022г.
Формат 60x84 1/16. Печать трафаретная. Усл. печ. л. 31,4.
Тираж 250 экз. Заказ 216
Отпечатано в типографии ФГБОУВО «СПбГУПТД» 191028, Санкт-
Петербург, ул. Моховая, д. 26