

Содержание:

image not found or type unknown



Введение

Наставничество представляет собой одну из старейших (традиционных) форм передачи знаний, которую с древних времен использовали ремесленники (молодые подмастерья, работая рядом с мастером, изучали профессию). Родители передавали свой опыт детям, старые воины молодым, архитекторы и строители напрямую искали себе профессиональных наследников. Служители церкви, выступая в роли наставников-духовников, помогали, поддерживали, наставляли на путь истинный свою паству. Наставников, мудрецов и ученых всегда почитали и наделяли особым социальным статусом.

Самый главный вопрос - почему проблема наставничества вновь и вновь встает перед нашей страной на протяжении десятилетий? Разве России не нужны квалифицированные рабочие кадры и специалисты среднего звена, способные обеспечить экономический рост, конкурентоспособность страны?

Свою точку зрения на проблему высказал в одном из выступлений и Президент России: «Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже проходили эту школу».

Целью работы является исследование истории наставничества.

Задачи работы:

1. Рассмотреть институт наставничества.
2. Рассмотреть историю становления и развития наставничества в России.

Объект исследования – наставничество.

Предмет исследования – управление персоналом.

1. История развития наставничества

1.1. Становление наставничества

Философы издавна пытались определить основные задачи деятельности наставника. Например, Сократ, Платон, Руссо полагали, что взаимодействие наставника и ученика - это сложное искусство общения в равном положении, а К. Д. Ушинский в начале XX в. установил прямую зависимость профессиональной адаптации личности от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника. В. Даль под наставником понимает учителя, воспитателя или руководителя, а под наставничеством - звание, должность, дело наставника[1].

В Советском энциклопедическом словаре под редакцией А. М. Прохорова понятие «наставничество» трактуется как «форма коммунистического воспитания и профессиональной подготовки молодежи на производстве, в профессионально-технических училищах и передовыми опытными рабочими, мастерами, инженерно-техническими работниками. Наставничество представляет собой один из многократно отработанных, проверенных временем и наиболее эффективных методов обучения сотрудника на рабочем месте»[2]. Невозможно не согласиться с данной формулировкой.

Возникновение крупных индустриальных производств привело к тому, что в больших коллективах передача знаний и опыта уже не была настолько естественной. Институт наставничества пришлось специально воссоздавать уже в качестве элемента управленческих технологий.

В 20-е гг. XX в. движение тогда еще не называлось наставничеством несмотря на то, что по своему характеру, методам обучения, отношению к молодежи это уже было наставничество социалистического типа. Система наставничества - продукт того самого СССР, которые долгие годы поливают грязью ультралиберальные элиты. Формировался этот продукт в 20-30 годы прошлого века, которые у нас упомянутыми лицами принято воспринимать исключительно как годы «большого террора». На самом деле, 20-30 годы и стали годами, когда в стране выстраивалась система передачи опыта и знаний не только в формате непосредственно образовательного процесса, но и на производстве, в иных отраслях экономики и общественной деятельности.

Становление этого движения шло в борьбе с консерватизмом старых мастеров, в поиске и выработке новых социалистических методов обучения рабочей молодежи профессиональному мастерству. Вопрос о создании квалифицированных рабочих кадров, подготовке молодых рабочих обсуждался на июльском (1928 г.) и ноябрьском (1929 г.) Пленумах ЦК ВКП(б). На V съезде Советов в мае 1929 г. председатель Госплана Г. М. Кржижановский в докладе «Пятилетний план народнохозяйственного строительства СССР» указывал на решающее значение кадрового вопроса, в частности, его подготовку.

Генеральный секретарь ВКП(б) И.В. Сталин сумел превратить мудреные слова академика Крижановского Г.М. в общенародное крылатое выражение и политический лозунг. Вот что он высказал в своей речи на приеме выпускников военных академий в 1935 году: «Техника без людей, овладевших техникой, мертва. Техника во главе с людьми, овладевшими техникой, может и должна дать чудеса. Если бы на наших первоклассных заводах и фабриках, в наших колхозах и совхозах, в нашей Красной Армии имелось достаточное количество кадров, способных оседлать эту технику, страна наша получила бы эффекта втрое и вчетверо больше, чем она теперь имеет. Вот почему старый лозунг «техника решает все», являющийся отражением уже пройденного периода, когда у нас был голод в области техники, должен быть теперь заменен новым лозунгом, лозунгом о том, что «кадры решают все»[\[3\]](#).

Подготовка рабочих кадров и повышение культурно-технического уровня рабочего класса находились под неослабным вниманием партии и правительства, а также стали важнейшей задачей страны, решающим условием осуществления технической реконструкции. Повсеместно подчеркивалась всевозрастающая роль мастеров, преподавателей и воспитателей.

Во второй половине 60-х гг. и в начале 80-е гг. партия и правительство приняли ряд постановлений и решений о необходимости коренного улучшения производственной подготовки молодых и не только рабочих кадров. В постановлениях подчеркивалась необходимость «поднятия» роли мастера, развития шефства опытных рабочих над новичками. Таких шефов все чаще стали называть наставниками.

Наставники - это квалифицированные кадровые ИТР и рабочие, имеющие высокую профессиональную подготовку, богатый жизненный опыт, призвание педагога. Последнее особенно важно, так как нельзя быть наставником по обязанности. Опыт показал, что успехов достигает тот, кто берется за это дело по

доброй воле, обладает педагогическим тактом, глубоко понимает всю меру своей личной ответственности за обучение молодежи, только-только вступающей в большую жизнь.

Наставник, как и учитель, как бы передает эстафету из настоящего в будущее. В отличие от рабочих шефов 20-50-х гг., главным образом помогавших осваивать производственную специальность, наставники 60-80-х гг., помимо этого проводили систематическую воспитательную работу с молодыми рабочими, прививали им любовь к профессии, чувство коллективизма и товарищества, интерес к повышению образования, учили рационально использовать рабочее и свободное время, дорожить высоким званием рабочего.

Предыдущий абзац представляет собой квинтэссенцию Положений о наставничестве ряда высоких партийных органов, профсоюзных организации и руководства предприятий и учреждений. Все чаще подчеркивалось положительное влияние наставничества не только на молодых людей, но и на самих наставников. В этом движении ярко отразилась преемственность поколений: первые ученики старых кадровых рабочих сами становились наставниками, чтобы затем передать трудовую эстафету воспитателям новой смены рабочего класса. Движение наставников получило высокую оценку партии и правительства. Труд лучших его представителей был отмечен званием Героя Социалистического Труда^[4].

В последние раз о наставничестве упомянули в постановлении XXVI съезде партии «Опыт убеждает в том, как важно, чтобы вел за собой молодежь настоящий старший товарищ, рабочий педагог-наставник. Перед наставниками сегодняшнего дня стоит задача органического сочетания трудового, нравственного и идейно-политического воспитания молодежи. Наставники делают все для того, чтобы воспитать молодое поколение в лучших традициях советского рабочего класса, в духе высокой идейности и политической зрелости»

1.2. Современный институт наставничества в Российской Федерации

И сегодня наставничество является важным средством воспитания и обучения молодого поколения Вооруженных Сил, и силовых ведомств России, а также отечественной системы образования и призвано обеспечить целенаправленное введение молодого сотрудника в коллектив, его профессиональное становление,

развитие необходимых для успешного выполнения служебных обязанностей навыков, личностных качеств.

В остальных сферах общественной жизни, производственной деятельности и экономики положение института наставничества прямо сказать плачевен. Возьмем для примера родную для нас отрасль как строительство. Конечно, можно возвести здание или сооружение без строгого соблюдения строительных норм и правил. Например, можно начать сооружение с пятого этажа вместо первого. Построить дом на слабых грунтах и плывунах. Вместо высококачественного цемента применить песок. Тогда можете не сомневаться - здание обязательно завалится. Строительная отрасль в нашей стране за последние четверть века отчасти напоминает эти процедуры[5].

Кухня размещается в ванной, спальня на крыше, а туалет выносится на балкон, уборная в сокращенном составе представляется в виде одного унитаза. Потом, после грохота от завала только что построенного здания и оседания туч пыли, строители-неудачники удивляются: как, почему так вышло, что случилось? И в самом деле, в чем причина? Почему так получается, что сначала влево, потом вправо, затем назад и в конце концов вперед, но в результате в сухом остатке ноль или величина, весьма близкая к нему?

Проблема № 1 строительной отрасли - нехватка квалифицированных кадров. Одна из основных проблем, с которой сегодня сталкиваются многие строительные компании, - нехватка высококвалифицированных кадров, в особенности универсальных специалистов по рабочим специальностям.

В результате, строительным компаниям приходится прибегать к использованию рабочей силы, так называемых гастарбайтеров, что отрицательно отражается на качестве выполнения строительных работ и сроках. Увы, реальность строительной сферы такова, что более 85 % именно гостей столицы трудятся на городских стройках, и с каждым годом этот процент только растет. Сюда относятся как рабочие из Белоруссии и Украины, так и разнорабочие из Средней Азии, причем приезжие на работу, как правило, официально не оформляются.

По сути строительство из более или менее технологической отрасли вернулось в стадию «отхожьего промысла» Только осуществляется он не вологодскими плотниками, владимировскими каменщиками и ярославскими малярами, а «мастерами на все руки» из среднеазиатских республик. Выше упомянутые «мастера» могут эффективно «либо копать, либо не копать». В

остальных элементах строительного производства выручают более или менее квалифицированные строительные кадры из братской Беларуси, «заклятого» дружественного государства Украины и Молдовы.

В существующих Федеральных государственных образовательных стандартах практическому обучению отводится до 60% учебного времени, но и это не обеспечивает в полной мере освоения специфических практических умений и не учит работе на стройке^[6].

Успехи молодого строителя, вне зависимости от его квалификации, во многом зависят от того, насколько эффективным был адаптационный период на строительной площадке. И ведь все и вся однозначно понимают, что квалифицированные кадры не появляются сами собой. При этом, работнику недостаточно теоретических знаний для того, чтобы успешно справляться с поставленными задачами. У человека должны быть хорошие практические навыки, он должен чувствовать все тонкости рабочего процесса на конкретном участке производства, верить в свои силы, в свою значимость, наконец, любить профессию, быть своим в коллективе, усвоить корпоративную культуру – всё это может дать только Наставник.

Если одним предложением, то радуются безобразному отношению к людям, к кадрам, к работникам, которое мы с наблюдаем нередко в нашей практике. Если чуть по шире, то оставим «за скобками» спор о том, являются ли наставники на производстве педагогическими кадрами, опираясь на лучший опыт прошлого нашей страны.

В советское время этот вопрос не возникал, публикации и исследования 70-80-х годов XX-века о заводской или производственной педагогике, педагогическом мастерстве и педагогической системе наставничества можно в было избытке найти в любой библиотеке. Лучшие современные зарубежные практики вобрали в себя самое ценное из этого наследия.

Например, наши ближайшие соседи финны, в концепции развития образования и научной деятельности на период с 2016 по 2021 год, утвержденной Министерством образования и культуры Финляндии, отметили, что содержание курса подготовки наставников производственного обучения будет совершенствоваться на национальном уровне, чтобы обеспечить максимальное соответствие требованиям производственного обучения, производственной практики и оценки профессиональных навыков на разных ступенях образования, а также обеспечить

передачу максимальных знаний и умений в соответствии с индивидуальными потребностями каждого наставника

Поскольку русское и советское образование формировалось на концепции немецкой школы нельзя обойти и ФРГ. В Германии на федеральном уровне принят документ «Директива о пригодности инструкторов», содержащий требования к наставникам (инструкторам) и определяющий обязательность прохождения процедуры экзамена. Несколько лет назад этот документ был отменен, и сразу резко сократилось число молодежи, выбирающей дуальную систему, Германия стала испытывать острый дефицит рабочих кадров.

Проведенное Федеральным институтом профессионального образования исследование показало, что одной из главных причин является непрофессиональное поведение инструкторов, которые «отпугивают» учеников на предприятиях. Директива была принята вновь. Качество рабочих кадров оказывается в прямой зависимости от качества кадров педагогических, причем как в профессиональном училище, так и на предприятии

Вообще-то зарубежный опыт наставничества, в то время когда мы втапывали в грязь свой, настолько обогатился, что требуется отдельное рабочее исследование. Таково же мнение автора и на счет советского опыта наставничества.

Заключение

Понятие «наставник» не определено ни в одном законодательном акте Российской Федерации. По-разному в разных регионах и на разных предприятиях определяется круг обязанностей и прав наставника, требования к его образованию, по-разному решается вопрос о подготовке таких специалистов и оплате их труда. Во многих регионах России институт наставничества достаточно хорошо развит. На крупных предприятиях он представлен одними из самых лучших традиций прекрасного прошлого.

Там давно уже определились, что «наставник» есть высококвалифицированный работник, действующий специалист, владеющий современными технологиями, специально подготовленный к организации и проведению индивидуального практического обучения. На этих предприятиях нет сомнений, что наставничество — желаемое будущее - основа качественной продукции, конкурентоспособности

компании, а вслед за этим и страны.

Опыт советского периода нашей истории, современный отечественный и зарубежный опыт дает возможность говорить о наличии типологии и классификации квалификации и компетенций наставников, в соответствии с особенностями профессиональной деятельности, к которой они готовят своих учеников, как следствие — о различиях требований к уровню образования.

Деятельность наставника не может ограничиваться только подготовкой рабочих. Она необходима для техников и технологов, инженеров и т.д. Обучать возможно 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 организует процесс обучения, взаимодействует с другими организациями, в том числе образовательными.

Лучший отечественный опыт наглядно доказывает, что есть базовый, экспертный и творческий уровни квалификации: наставник-исполнитель, наставник-менеджер, наставник-проектировщик и разработчик (топ-мастер).

Список использованной литературы

1. Баранова С. В. Основные положения духовно-нравственного наставничества; Новая реальность - Москва, 2017. - 176 с.
2. Вагин И.О. Наставничество; Студия АРДИС - Москва, 2018. - 692 с.
3. Максвелл Джон Наставничество 101; Попурри - Мн., 2019. - 160 с.
4. Савочка Филипп Воспитание лидера. Наставничество-3; Киев - Москва, 2013. - 317 с.
5. Савочка Филипп От новообращенного к победителю. Наставничество II; - Л., 2015. - 112 с.

1. Баранова С. В. Основные положения духовно-нравственного наставничества; Новая реальность - Москва, 2017. - С.71. [↑](#)
2. Савочка Филипп От новообращенного к победителю. Наставничество II; - Л., 2015. - С.33. [↑](#)

3. Баранова С. В. Основные положения духовно-нравственного наставничества; Новая реальность - Москва, 2017. – С.15. [↑](#)
4. Савочка Филипп Воспитание лидера. Наставничество-3; Киев - Москва, 2013. – С.66. [↑](#)
5. Вагин И.О. Наставничество; Студия АРДИС - Москва, 2018. – С.63. [↑](#)
6. Савочка Филипп Воспитание лидера. Наставничество-3; Киев - Москва, 2013. – С.105. [↑](#)