

оценочных мнений, минимизацию как опасения участвовать в опросе, так и необоснованно негативной оценки из-за справедливого и объективного критического воздействия руководителя в отношении нерадивых работников.

РАЗВИТИЕ ИДЕЙ С.Я. БАТЫШЕВА О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В СИСТЕМЕ СОВРЕМЕННОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

С. А. Пуйман

*кандидат педагогических наук, доцент,
Белорусский национальный технический университет
г. Минск, Республика Беларусь*

Современный этап развития профессионально-технического образования характеризуется динамичными темпами преобразований, изменением содержания профессиональной деятельности педагога, его социальной и профессиональной позиции. Исходя из этого, актуализируется задача изучения и обобщения опыта наставничества в учреждениях профессионально-технического образования.

К настоящему времени пока еще не сложились действенные механизмы профессиональной адаптации молодых преподавателей, приступивших к профессиональной деятельности после получения высшего образования. В процессе решения этой проблемы развитие целостной системы наставничества может стать одним из наиболее эффективных методов формирования профессионального мастерства молодых специалистов.

Наставник должен уметь определить цель своей деятельности, представлять, какие знания, компетенции и качества личности необходимо сформировать у своего воспитанника.

Опираясь на педагогическое наследие С. Я. Батышева, рассмотрим эвристический потенциал феномена «наставничество» и его роль в совершенствовании системы профессионально-технического образования. Сама идея наставничества не является чем-то принципиально новым. Она получила широкое распространение еще в советское время и обрела популярность в западных странах.

В современный период к изучению проблемы наставничества обращаются С.В. Бродский (внутрифирменное образование), А.Р. Масалимова (корпоративное образование), И.И. Соколова (вопросы педагогических компетенций наставников и мастеров производственного обучения) и др. Повышение интереса к наставничеству отмечается в последней четверти XX века в работах Г. Льюиса, Д. Меггинсона, Д. Клаттербака, Э. Парслоу и др. Зарубежные исследователи в основном изучают понятие «наставничество» в контексте управленческой деятельности менеджеров. Значительное количество публикаций и повышение интереса к данной проблеме привело к появлению многообразия трактовок и понимания данного понятия.

Анализ теоретических источников позволил определить основные исходные положения о наставничестве, заключающиеся:

- в передаче накопленного предшествующими поколениями профессионального опыта молодым специалистам;
- повышении творческого начала педагогического труда;
- повышении качества профессиональной подготовки новых работников в соответствии с принятыми стандартами и нормативно законодательными документами;
- развитии у молодых специалистов навыков, компетенций, профессионального содержательного общения;
- приобретении профессионального мастерства;
- формировании благоприятной атмосферы доверия и взаимопонимания в учреждении образования;
- расширении возможностей дальнейшего карьерного роста;
- снижении текучести кадров в учреждении образования;
- формировании здоровых межличностных отношений и сплоченного коллектива учреждения образования, что позволит молодым специалистам успешно адаптироваться и раскрыть свой потенциал;
- формировании имиджа учреждения образования.

Все эти факторы в полной мере характеризуют действенность и образовательную ценность наставничества.

При этом, главной задачей администрации учреждения профессионально-технического образования является создание соответствующей системы сопровождения учащегося, студента, начинающего молодого специалиста, которая должна быть направлена на его становление и адаптацию к профессиональной деятельности. С.Я. Батышев, раскрывая цели и содержание наставничества, отмечал, что «важной методологической проблемой является определение путей и средств формирования личности учащегося в духе общественных потребностей и идеалов, выявление влияния условий окружающей жизни, выяснение их особого воздействия на личность» [2, с. 33]. Он заострял внимание на том, что в профессиональной деятельности производственного коллектива важным звеном является наставничество, в основе которого лежит «творческое использование опыта кадровых рабочих для профессиональной и социальной адаптации учащейся и работающей молодежи на производстве». Согласно его точке зрения, наставничество следует рассматривать «как комплексную педагогическую систему, каждый элемент которой выполняет как общие функции, характерные для многих других элементов системы, так и специфические, свойственные только данному элементу. Эти специфические функции составляют сущность наставничества, для понимания которого необходимо их выявление» [3, с. 89].

Наставничество должно иметь конкретные, достижимые, значимые и измеримые цели, иначе оно повлечет за собой эмоциональное выгорание у всех участников педагогического взаимодействия. Они должны быть соотнесены с конкретным сроком реализации отдельных этапов.

Наставничество предполагает использование разнообразных форм и методов работы: творческие семинары, беседы, консультации, передача опыта, круглые столы, супервизия, анкетирование, тестирование и др. Различные тренинги, семинары и групповые программы подразумевают не только знакомство и работу с наставником, но также и общение с единомышленниками, вне зависимости от того, в какой форме проходит наставничество – онлайн или офлайн. При работе с проектной командой успешно используются такие методы, как инструктаж, объяснение, опрос, развивающие вопросы, самостоятельная работа, ролевая игра, метод кейсов, тест, обратная связь и др.

В книге «Педагогическая система наставничества в трудовом коллективе» А.С. Батышев и Н.М. Таланчук рассматривают наставничество как передачу опыта: «наставничество сопровождало жизнь людей на всех этапах развития общества, так как представляет собой процесс передачи общественного опыта старшего поколения младшему. С полным основанием можно признать, что наставничество в истории человечества предшествовало воспитанию» [4, с. 14].

По существу, наставничество – исторически одна из первых форм обучения старшими поколениями младших специальным знаниям, правилам и нормам поведения, практическим умениям и навыкам, формирования личностных качеств, ценностей и установок. В слове «наставник» приставка «на-» и корень «-став-» означают дальнейшее самостоятельное продвижение воспитанника к вершинам умелости и мастерства. В таком смысле трактует данное понятие В.И. Даль в «Толковом словаре великорусского языка». Аналогичную позицию занимают в современном толковом словаре русского языка С.И. Ожегов и Н.Ю. Шведова.

Среди классиков педагогической мысли, пропагандировавших роль наставничества в воспитании и становлении подрастающего поколения, были Я.А. Коменский, А.С. Макаренко, С.А. Рачинский, В.Н. Сорока-Росинский, В.А. Сухомлинский и др. Я.А. Коменский в книге «Законы хорошо организованной школы» особо отмечал значимость наставника в воспитательном процессе, пример которого играет первостепенную роль в нравственном становлении личности воспитанника. Примеры положительного наставничества мы находим также в художественной литературе советского периода («Педагогическая поэма» А. С. Макаренко, «Дневник Кости Рябцева» Н. Огнева, «Республика ШКИД» Г. Белых и Л. Пантелеева, «Далекие годы» К.Г. Паустовского, «В начале жизни» С.Я. Маршака и др.).

К настоящему времени не сложилось единого понимания термина «наставничество». Такие понятия, как «наставничество», «менторинг», «коучинг», «фасилитатор», «корпоративный наставник» зачастую рассматриваются как синонимы или близкие по значению. Однако данные понятия имеют свои особенности, связанные с различиями в процессе

взаимодействия педагога со своими учащимися. Различие между ними определяется целями и средствами обучающей деятельности наставника.

Наиболее близким к наставничеству является понятие «менторинг». В английском языке наставника называют ментором, наставляемого – менти, а сам процесс наставничества – менторингом.

Вместе с тем, на современном этапе происходит переосмысление категории «наставничество», связанное с расширенным толкованием этого термина. Оно охватывает как производственную, так и непроизводственную сферу в современном обществе. На наш взгляд в наставничестве воедино сливаются прирожденный педагогический дар и мастерство, которое можно освоить, если проявить целеустремленность и настойчивость.

Закономерно возникает вопрос: «Кто может быть наставником?». Однозначного ответа на этот вопрос быть не может. Многое зависит от характера сложившейся образовательной среды, стиля межличностных взаимодействий, традиций, корпоративной культуры и других факторов. Чтобы наставничество принесло пользу для обеих сторон, наставнику и подопечному, нужно, в первую очередь, сформировать четыре ключевых компетенции: активно слушать, создавать доверительную атмосферу, поощрять успешные действия, правильно ставить свои цели и понимать текущую ситуацию.

При отборе наставников учитываются профильное образование, накопленный профессиональный опыт, возраст, социальный статус, увлеченность педагогической проблемой и другие факторы.

Интересы наставника и наставляемого по разным причинам не всегда могут совпадать. Поэтому наставник должен обладать сформированной профессиональной позицией, лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, быть уверенным, ответственным, инициативным, целеустремленным, открытым для общения, способным осуществлять всестороннюю методическую поддержку. К нравственным качествам наставника следует отнести честность, порядочность, доброжелательность, отзывчивость, ответственность, справедливость. Важную роль играет эмоциональная устойчивость – умение регулировать свое внутреннее состояние. Но основным фактором является авторитет наставника. Он определяет характер взаимоотношений между наставником и наставляемым. Все выделенные признаки определяют культуру наставнической деятельности. Наставничество – это еще и постоянный диалог, межличностная коммуникация. Поэтому в рамках формирования культуры наставнической деятельности немаловажную роль играет диалогический характер взаимоотношений старшего и младшего поколений.

Наставнику необходимо увидеть внутренний мир воспитанника, познать его ценности, взгляды, установки, характер. В предисловии к первому тому «Педагогической антропологии» К.Д. Ушинский писал: «воспитатель должен стремиться узнать человека, каков он есть в действительности, со всеми его слабостями; во всём его величии, со всеми его будничными, мелкими нуждами

и со всеми его великими духовными требованиями. Воспитатель должен знать человека в семействе, в обществе, среди народа, среди человечества и наедине со своей совестью...» [1, с. 64]. Эффективные наставники стремятся развивать навыки самопознания и рефлексии.

В современном понимании трактовка понятия «наставничество» сложилось к середине 1960-х годов. В эти годы наставничество стало важным направлением государственной политики. Оно осуществлялось производственными мастерами как целенаправленная систематическая воспитательная работа с каждым молодым специалистом в процессе сотрудничества. При этом важное значение придавалось идейно-воспитательному характеру данного направления. Поэтому помимо функции обучающей, в наставничестве выделяется и воспитательная функция.

По форме реализации наставничество может быть коллективным, групповым и индивидуальным. Выделяются также такие разновидности, как традиционное («один на один»), краткосрочное, ситуационное, саморегулируемое, командное, партнёрское, Интернет-наставничество и др. Все более популярным становится виртуальное наставничество — тип наставничества с использованием современных мультимедийных средств, Интернета и электронной почты для налаживания продуктивного диалога наставников и молодых специалистов. По форме взаимоотношений субъектов можно выделить формальное и неформальное наставничество. Разумное сочетание различных форм наставничества обеспечивает эффективность деятельности наставника.

Результатами и достижениями наставничества следует признать высокий уровень профессионального развития, воспитания и профессиональную адаптацию молодого специалиста в новом коллективе. Вместе с тем, измерить уровень эффективности обучающей деятельности наставника не всегда представляется возможным в силу размытости диагностических критериев и показателей. Поэтому необходимо расширять спектр используемых диагностических методик для определения уровня эффективности наставнической деятельности. В процессе оценивания результатов наставничества используются: выходное анкетирование, оформление отчетной документации, размещение информации в средствах массовой информации, проведение семинаров и т.д.

Таким образом, анализ теоретического наследия С.Я. Батышева и других педагогов, работавших в данном направлении, свидетельствует о системности, прогностичности, перспективности выдвинутых ими идей о наставничестве и его роли в современной системе профессионально-технического образования. Наставничество — длительный, поэтапный, целенаправленный процесс формирования личностного и профессионального роста молодого специалиста, повышения его культурного уровня и складывания системы мотивации к трудовой деятельности.

Литература:

1. Антология педагогической мысли России второй половины XIX – начала XX в. / АПМ СССР ; сост. П.А. Лебедев. – М. : Педагогика, 1990. – 608 с.
2. Батышев, С. Я. Профессиональная педагогика : учебник для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям / С. Я. Батышев. – Изд. 2-е. – М. : Ассоциация «Профессиональное образование», 1999. – 904 с.
3. Батышев, С. Я. Теоретическая концепция начального, среднего и среднего специального профессионального образования / С. Я. Батышев. – М. : АПН СССР, 1988. – 106 с.
4. Батышев, А. С. Педагогическая система наставничества в трудовом коллективе / А. С. Батышев. – М : Высш. шк., 1985. – 272 с.

О НЕКОТОРЫХ ПСИХИЧЕСКИХ ЯВЛЕНИЯХ В КОНТЕКСТЕ ИЗУЧЕНИЯ ПАТРИОТИЗМА

А. А. Терехов

кандидат психологических наук, доцент

ГУО «Институт пограничной службы Республики Беларусь»

г. Минск, Республика Беларусь

Патриотизм понимается как преданность и любовь к своему Отечеству и народу, готовность к любым жертвам и подвигам во имя интересов своей Родины [3]. С позиции психологической науки, патриотизм рассматривается как системное свойство личности, представленное характеристиками, обеспечивающими постоянство стремлений и готовность будущего специалиста к реализации актуальных и потенциальных ценностей, идеалов и убеждений [5, 3]. По мнению Н.А. Левиной, патриотизм включает когнитивный (знания, представления, необходимые для эффективной деятельности), эмоциональный (удовлетворенность) и поведенческий (успешность) компоненты [5]. А.В. Потемкин рассматривает патриотизм как системное и функциональное свойство личности, составные элементы которого отражены в тесте «Патриограмма», а именно, следующие шкалы: ценностные характеристики, динамические, эмоциональные, регуляторные, мотивационные, когнитивные, продуктивные характеристики, а также характеристики типов затруднений [3].

В данном материале предложены структурные элементы патриотизма как множества (таблица). В основе рассмотрения психических явлений используется положение об изучении человеческой психики с трех точек зрения: как свойств сознания, личности и деятельности [4]. Психические явления обретают патриотический контекст тогда, когда объектом отражения является Отечество.