

ИНСТИТУТ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ФЕНОМЕН

Татьяна Дмитриевна Скуднова

Таганрогский институт имени А. П. Чехова (филиал) Ростовского государственного экономического университета (РИНХ), Таганрог, Россия, skudnovatd@yandex.ru

Аннотация. Предметом исследования в статье выступает наставничество как социальный институт и универсальная социальная технология помощи в формировании метакомпетенций, смыслов и ценностей молодежи в процессе социального партнерства. Для успешности реализации функций наставничества в современных условиях кризиса социума необходим пересмотр основных теоретико-методологических ориентиров института наставничества, основополагающих принципов и антропопрактик саморазвития в деятельности наставника. Показана роль наставника в студенческий период развития личности.

Ключевые слова: наставничество, социальный институт, метакомпетенции, антропопрактики, методологические ориентиры, принципы саморазвития.

Для цитирования: Скуднова Т. Д. Институт наставничества как социальный феномен // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2023. № 1. С. 258–263. <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2023-1-1-258-263>

THE INSTITUTION OF MENTORING AS A SOCIAL PHENOMENON

Tatiana D. Skudnova

Taganrog Institute named after A. P. Chekhov (branch) of Rostov State University of Economics, Taganrog, Russia, skudnovatd@yandex.ru

Abstract. The subject of research in the article is mentoring as a social institution and a universal social technology of assistance in the formation of meta-competencies, meanings and values of young people in the process of social partnership. For the successful implementation of the functions of mentoring in the current conditions of the crisis of society, it is necessary to revise the main theoretical and methodological guidelines of the mentoring institute, the fundamental principles and anthropopraktics of self-development in the activities of the mentor. The role of the mentor in the student period of personality development is shown.

Keywords: mentoring, social institute of metacompetence, anthropotechnologies, methodological guidelines, principles of self-development

For citation: Skudnova T. D. The institution of mentoring as a social phenomenon. *State and Municipal Management. Scholar Notes. 2023;(1):258–263.* (In Russ.). <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2023-1-1-258-263>

2023 год по указу Президента РФ объявлен Годом Педагога и Наставника. Феномен «наставничество» происходит от греческого имени Ментор – сына Одиссея и наставника Телемаха, что означает – мудрый советчик, наставник, обладающий способностью передать жизненный и профессиональный опыт, поддержать и направить. Античный философ Сократ считал главной миссией наставника оказание помощи в пробуждении внутренних потенций, духовных ресурсов

подопечного [1]. Во все времена жрецов и мудрецов уважали и считали особыми людьми. В современном понимании наставник – это педагог-воспитатель, профессионально подготовленный к высокой миссии обеспечения комплексной поддержки индивидуальности, профессионального самоопределения, духовно-нравственной поддержки, способствующей развитию и становлению личности [2].

Еще XVII веке выдающийся славянский педагог Я. А. Коменский в своей работе «Великая дидактика» подчеркивал: «Никто не может сделать людей нравственными или благочестивыми, кроме нравственного и благочестивого учителя-наставника» [3, с. 73–75]. По его мнению, в наставничестве главное – гуманистическая направленность личности, взаимодействие на основе доверительного общения, уважения и требовательности, справедливости, взаимопомощи и взаимопонимания.

Выдающийся российский педагог К. Д. Ушинский, 200-летний юбилей которого отмечается в 2023 году, писал, что человек есть предмет воспитания, главная ценность, решающий фактор и важнейшее условие создания «честного и дружного общества». «Дело воспитания, - подчеркивал он, - состоит именно в том, чтобы воспитать такого человека, который вошел бы самостоятельной единицей в цифру общества», и был способен к «самостоятельной жизни в обществе... Воспитатель не должен забывать, что он воспитывает не раба себе и другим, а свободного, самостоятельного человека, который со временем повиновался бы только своему разуму и совести и имел достаточно энергии, чтобы выполнять их требования и вообще достигать того, к чему стремится» [4]. К. Д. Ушинский в своем философско-педагогическом наследии уделял огромное внимание вопросу наставничества и воспитания детей и молодежи, считая, что наставничество в образовании – важнейшее средство профессионально-личностного становления подрастающего поколения; оно играет большую роль в ценностном и жизненном самоопределении молодежи [4].

Наставничество сегодня – и популярный тренд, и осознанная необходимость, серьезный, ответственный процесс, имеющий огромное значение в социальном воспитании и становлении социальной идентичности. Вместе с тем не стоит путать наставничество с тьюторством, столь популярной в наши дни формой психолого-педагогической деятельности. Наставничество – это процесс неформальной передачи опыта, знаний, умений и компетенций, психосоциальная поддержка профессионального развития; процесс неформального общения, продолжающийся в течение длительного времени, необходимый для мотивации и поддержки профессионального самоопределения и самореализации подопечного. Важно подчеркнуть, что в XX веке было широко распространено наставничество как форма воспитательной работы с подрастающим поколением, нацеленная на передачу профессионального и жизненного опыта. Наставники молодежи осуществляли подготовку профессиональных кадров, достойной смены в различных сферах культуры, науки, производства, способствуя тем самым социальной адаптации подрастающего поколения, эффективности профессиональной самореализации.

Анализ научной литературы показывает, что различные аспекты исследования проблемы наставничества нашли свое отражение в работах многих зарубежных авторов [5]. Так, например, исследователи П. А. Хэнсли и Дж. Л. Парсонс определяли работу наставника в качестве специфической формы межпоколенных взаимоотношений. При этом они отмечали, что у каждого человека есть потребность к «родительской заботе», готовность поддержать и помочь другому. Отмечается также, что потребность к наставничеству актуализируется в период социальных трансформаций и кризисов. Характеризуя специфику работы наставника, ученые указывают на общность интересов, увлеченность любимым делом, склонность к педагогической деятельности [6]. Так, Н. Гехке вводит паратермин «обмен дарами», что означает духовный и творческий взаимообмен опытом и способностями между подопечным и наставником [2].

В отечественной литературе представляют определенный интерес в контексте нашего исследования труды А. П. Беляевой, С. Г. Вершловского, С. Я. Батышева, Э. Ф. Зеера, Н. В. Кузьминой, О. А. Лапиной, Л. Н. Лесохиной, Н. Д. Машуковой, В. А. Сластенина, В. Г. Сухобской, В. А. Федорова и др., посвященные исследованиям проблем наставничества. В начале XXI века в связи с цивилизационными вызовами в нашей стране существенно повысился научный интерес к вопросам наставничества. В ситуации неопределенности, сложности и разнообразия в трансформирующемся социуме

наиболее востребованным считается специалист, обладающий не только профессиональными знаниями и умениями, но и новыми метакомпетенциями, готовностью к непрерывному саморазвитию, мобильностью, способностью к творческой самореализации, критическому мышлению, социальной и персональной ответственностью. Именно в последние два десятилетия текущего века вновь активизировалась идея развития института наставничества [7]. В настоящее время проблема наставничества в России в условиях новой реальности и серьезных трансформационных процессов в стране и в мире чрезвычайно актуальна, особенно в практике работы с молодежью.

Известно, что в декабре 2019 г. в рамках Национального проекта «Образование» вышло распоряжение Министерства просвещения РФ «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». В качестве основной цели деятельности наставников сформулировано максимальное развитие креативного потенциала подопечных, содействие эффективности профессиональной самореализации, а также обеспечение комплексной поддержки индивидуальности и профессионального самоопределения молодежи нашей страны.

К числу первостепенных задач института наставничества относится подготовка подрастающего поколения к профессиональной социально ответственной деятельности в современном сложном, нестабильном, неопределенном, турбулентном мире, а также формирование комфортной среды для профессионально-личностного саморазвития и повышения уровня профессионального мастерства. Они ориентированы на обеспечение конкурентоспособности специалиста, воспитание социально ответственного социального субъекта на основе духовно-нравственных ценностей и культурно-национальных традиций. Эти задачи в настоящее время реализуются в многообразии социальных проектов: «Большая перемена», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы», «Социальная активность», «Социальные лифты» и др. Предполагается, что к 2025 г. не менее 70 % педагогических кадров будут привлечены в институт наставничества для обеспечения социально-психологического сопровождения и комплексной поддержки процесса профессиональной самореализации и становления социальной идентичности современной молодежи.

Важную роль в ситуации глобального цивилизационного кризиса играет определение теоретико-методологических ориентиров института наставничества. Несмотря на достаточное количество научных исследований проблемы наставничества, целостного концепта методологического обоснования института наставничества, которое отвечало бы вызовам времени, пока нет. Методология наставничества – это система концептуальных положений, теорий, подходов, принципов и методов, разработанных в экспериментальных исследованиях и подтвержденных практическим опытом, позволяющая организовать процесс эффективного взаимодействия наставника и наставляемого. В основе этой методологии лежат основные методологические принципы наставничества:

* этический принцип «не навреди», выступающий основанием безопасности, благополучия и исключения социальных рисков;

* принцип инновационности, основанный на применении новейших антропотехнологий, технологий профессионального самосовершенствования и самореализации;

* системность и целостность как основа реализации инновационных программ наставничества;

* легитимность, понимаемая как соответствие российскому законодательству и правовым нормам;

* обязательный принцип конфиденциальности, входящий в этический кодекс социально-педагогической работы;

* принцип антропологизма, предполагающий обязательную опору на индивидуальные особенности, способности и потенциалы каждого подопечного;

* принцип субъектности, открывающий возможность самореализации, социальной активности и профессионально-творческого самовыражения.

Ключевым для теоретико-методологического обоснования наставничества является положение о том, что сферой деятельности наставника является создание развивающей образовательной среды для воспитуемых с целью выработки индивидуальной траектории развития. Результатом

субъект-субъектного взаимодействия в процессе наставничества является создание возможностей для индивидуализации на основе антропопрактик саморазвития и расширения горизонтов собственных возможностей, а также формирование личностной позиции и гражданской идентичности.

Психолог В. И. Слободчиков определяет личностную позицию как целостную характеристику развивающейся личности, отличающейся антропологическим мировоззрением, субъектностью. Субъектная позиция рассматривается им как способ реализации личностных ценностей в пространстве саморазвития [5]. Для личностной позиции наставника характерны две стороны:

- мировоззренческая, выражающаяся в осознании социальной роли наставника и гуманистической направленности личности;

- поведенческая, обнаруживающая себя в способности наставника принимать решения по разработке и сопровождению индивидуальной стратегии, формировать ответственное поведение, создавать необходимые условия для профессиональной самореализации в процессе совместной творческой деятельности.

Главным показателем гуманистической направленности личности является принцип равенства наставника и подопечного, субъект-субъектный характер межпоколенных отношений в процессе совместной деятельности, авторство своей жизни. Наставник подходит к решению профессиональных проблем компетентно, с позиций оптимистической гипотезы, веры в перспективы и возможности воспитуемого, высокой социальной активности, целеустремленности.

Философы, педагоги, психологи, социологи, политологи и культурологи единодушны в мнении, что необходимы «экзистенциальные навыки», новые компетенции, включающие готовность и способность к адаптации в изменяющемся мире и в новых условиях (преадаптация по А. Г. Асмолову). Однако окружающий мир так интенсивно меняется, что у молодежи не хватает опыта и личностных ресурсов самостоятельно открывать свое «Я», формулировать жизненные цели, ценностные ориентации, искать смыслы, без которых невозможен успех. Современное образование стремится к человекоцентрированной (антропоориентированной) модели, включающей постановку персональных целей для каждого обучаемого и поиск наиболее адекватной стратегии жизни для профессиональной самореализации своего предназначения, развития своих талантов и творческих способностей [4].

Таким образом, сущность наставничества как социальной технологии заключается в умении развивать антропологические навыки самопознания, саморазвития, самореализации и эмоционально-ценностного самоопределения человека в культуре и социуме, формируя новые метакомпетенции, отвечающие вызовам времени. Перечислим навыки и компетенции, необходимые в XXI веке (soft skills):

1. Креативность и открытость инновациям.
2. Критическое мышление (решение проблем и принятие решений).
3. Коммуникативные навыки.
4. Сотрудничество (работа в команде).
5. Медиакомпетентность и медиаграмотность.
6. Профессиональная компетентность.
7. Навыки самоопределения, саморазвития и самореализации.
8. Способность к творчеству.
9. Гибкость и преадаптивность.
10. Антихрупкость (устойчивость, способность к извлечению выгоды из неудач, потерь, ошибок).

В процессе социально-педагогического взаимодействия наставник неукоснительно должен соблюдать основные гуманистические установки, сформулированные основоположником гуманистической психологии Карлом Роджерсом:

- безоценочно позитивное принятие наставляемого воспитанника таким, каков он есть;
- эмпатическое понимание, основанное на доверительном общении на равных, умении слушать и слышать, вдохновлять, строить диалог равных партнеров.
- конгруэнтность (искренность, подлинность, самоидентичность, способность быть самим собой) [8].

Индивидуальное наставничество требует построения персонализированной программы саморазвития и профессионального самосовершенствования на основе применения антропологических практик. Групповое наставничество начинается с формирования группы, с которой работает педагог-наставник, проводя рефлексивные тренинги, направленные на развитие soft skills и ценностное самоопределение, а также работу со смыслами. Наставник помогает воспитанникам осознать свои потребности, возможности, потенциалы, жизненные цели, смыслы, систему ценностей. Параллельно идет диагностика имеющихся ограничений и психологических барьеров, которые мешают достижению жизненной и профессиональной цели. Работа наставника вдохновляет и мотивирует наставляемых, помогая сформировать уверенность в себе, настойчивость в достижении целей, разрабатывать индивидуальные стратегии и маршруты для их достижения. В формате форсайт-сессий, тренинговых занятий, мастер-классов, использования кейсов, электронных портфолио и реализации социокультурных и индивидуальных проектов педагог-наставник помогает в формировании новых метакомпетенций, так необходимых в любой профессии [4].

Особенно важна роль наставника в студенческий период становления личности для оказания помощи в адаптации студентов-первокурсников к вузовскому образу жизни, в том числе создания комфортного образовательного пространства, необходимого для профессионально-личностного саморазвития личности, формирования субъектной позиции, гражданской идентичности и социальной ответственности, передачи личного опыта смыслообразования, целеполагания, планирования, ответственности.

Формируя атмосферу творчества и самодисциплины, наставник оказывает комплексную помощь в развитии профессиональной субъектности, осуществляет социальную и психолого-педагогическую поддержку и сопровождение профессионального становления.

Таким образом, теоретико-методологический анализ проблемы возрождения института наставничества дает нам основание заключить, что эта особая форма межпоколенного взаимодействия позволяет эффективно решать ряд актуальных задач оказания помощи и комплексной поддержки молодому поколению в процессе адаптации к новой реальности, интенсивно изменяющемуся миру и непростым условиям жизни в наше сложное время.

Список источников

1. Ксенофонт. Сократические сочинения / перевод с древнегреческого / вступ. ст. и примеч. С. Соболевского. М.: Мир книги; Литература, 2007. С. 267–269.
2. Гехке Н. К определению наставничества [Электронный ресурс]. URL: <http://dx.doi.org/10.1080/00405848809543350> (дата обращения: 12.11.2022)
3. Коменский Я. А. Пампедия. СПб., 2006.
4. Скуднова Т. Д. Психолого-педагогическая антропология К. Д. Ушинского и современное образование. Ростов-на-Дону, Фонд науки и образования, 2019. 182 с.
5. Слободчиков В. И., Филатова Е. В. Организация наставничества как формы социального партнерства в области профессионального образования // Вестник КемГУКИ. 2012. № 18.
6. Хэнсли П.А., Парсон Дж. Л. Творческое, интеллектуальное и психосоциальное развитие через наставничество: отношения и этапы // Молодежь и общество [Электронный ресурс] URL: <https://dx.doi.org/10.1177/0044118X93025002002> (дата обращения 24.11.2022).
7. Скуднова Т. Д. Благотворительность в России и в Таганроге. Ростов-на-Дону, 2015. 118 с.
8. Роджерс К. Клиентоцентрированный/человекоцентрированный подход в психотерапии // Вопросы психологии. 2001. № 2. С. 48–58.

Reference

1. Xenophon. *Socratic writings* / translation from ancient Greek. Moscow: Mir knigi; Literature; 2007: 267–269. (Russ.)
2. Gekhke N. *Towards the Definition of Mentoring* [Elektronnyi resurs]. Available from: <http://dx.doi.org/10.1080/00405848809543350> [Accessed 12.11.2022] (In Russ.)

3. Komenskii Y. A. *Pampedia*. Saint-Petersburg; 2006. (In Russ.)
4. Skudnova T. D. *Psychological and pedagogical anthropology of K.D. Ushinsky and modern education*. Rostov-on-Don, Foundation for Science and Education; 2019. 182 p. (In Russ.)
5. Slobodchikov V. I., Filatova E. V. Organization of mentoring as a form of social partnership in the field of professional education. *Vestnik KemGUKI = Vestnik KemGUKI*. 2012;(18). 198 p. (In Russ.)
6. Hansley P.A., Parson J. L. Creative, intellectual and psychosocial development through mentoring: relations and stages. *Youth and society* [Electronic resource]. Available from: <https://dx.doi.org/10.1177/0044118X93025002002> [Accessed 24.11.2022] (In Russ.)
7. Skudnova T. D. *Charity in Russia and in Taganrog*. Rostov-on-Don; 2015 118 p. (In Russ.)
8. Rogers C. Client-centered/human-centered approach in psychotherapy. *Voprosy psikhologii = Questions of psychology*. 2001;(2):48–58.

Информация об авторе

Т. Д. Скуднова – доктор философских наук, профессор кафедры психологии Таганрогского института имени А.П. Чехова (филиала) РГЭУ (РИНХ).

Information about the author

T. D. Skudnova – Doctor of Philosophy, Professor of the Department of Psychology of Taganrog Institute named after A.P. Chekhov (branch) of Rostov State University of Economics.

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

The author declares that there is no conflict of interest.

Статья поступила в редакцию 20.01.2023; одобрена после рецензирования 09.02.2023; принята к публикации 10.02.2023.

The article was submitted 20.01.2023; approved after reviewing 09.02.2023; accepted for publication 10.02.2023.