

корректировать, при необходимости, задачи в ходе работы над проектом; осуществлять сбор, обработку и анализ данных; готовить наглядные материалы и письменно оформлять результаты в виде отчетов, рефератов или стендовой презентации; а также, что немаловажно, оценивать выполненную работу.

Результативность применения выбранной методики подтверждается призовыми местами, которые занимают команды нашего университета в международных конкурсах. Так, в частности, команда НТУ «ХПИ» заняла III-е место в международной олимпиаде на английском языке “PR Inter Voice” в 2010 г., которая проходила в Санкт-Петербурге и III-е (2010 г.) и I-е (2013 г.) места в международном конкурсе пиар-проектов «Золотой Компас», приходящих в Харькове.

Конечно, нам еще приходится сталкиваться с определенными проблемами. Не все преподаватели осознают остро назревшую необходимость перехода к проблемным методикам преподавания, да и со стороны некоторых студентов встречается непонимание и нежелание брать на себя ответственность за свое обучение. Хочется, однако, надеяться, что все эти трудности будут преодолены и новые технологии найдут свое место в методическом арсенале современного преподавателя.

Список литературы:

1. Изменения в образовательных учреждениях: опыт исследования методом кейс – стадии / под ред. Г. Н. Прокументовой. – Томск, 2003.
2. Смолянинова, О.Г. Инновационные технологии обучения студентов на основе метода Case Study / О.Г. Смолянинова // Инновации в российском образовании: сб. – М.: ВПО, 2000.

УДК 331.1

С.А. Пономарева
г. Екатеринбург

Наставничество как форма взаимодействия в процессе профессиональной адаптации молодежи

Наставничество считается одним из самых старых и эффективных способов передачи знаний и навыков молодым сотрудникам предприятия, в процессе их адаптации в новом коллективе. При работе с новыми кадрами наставничество носит характер постоянного метода обучения сотрудников непосредственно на рабочем месте.

Ключевые слова: наставничество, наставник, профессиональная адаптация, производственная деятельность, взаимодействие.

**S.A. Ponomareva,
Yekaterinburg**

Mentoring as a form of interaction in the course of professional adaptation of youth

Mentoring is one of the oldest and most effective ways to transfer knowledge and skills to young members of the enterprise, in the process of adapting to a new team. Working with new coaching staff mentoring has the character of a permanent method of training of employees at the workplace.

Keywords: mentoring, mentor, professional adaptation, industrial activity, interaction.

В современных рыночных отношениях нарождается новое значение сферы образования и подготовки кадров. В широком плане она является мощным фактором изменения социальных условий, предпосылкой экономических и научно-технических преобразований. В личностном плане профессиональное образование и квалификация не просто выступают характеристиками того или иного человека, но и становятся для него гарантией социального благополучия, условием его конкурентоспособности на рынке труда.

Отбор персонала и последующая адаптация стали факторами, определяющими экономическое положение предприятий. Зачастую молодой специалист приходит на предприятие, а его рабочее место не подготовлено, и никто особенно этим не озабочен, новичкам предоставляют право выплывать самим. Но поскольку первое впечатление обычно оставляет глубокий след, такая процедура может оказать длительное отрицательное воздействие на мотивацию и отношение сотрудника к работе. «Опыт» такого рода может зачастую объяснять высокую текучесть кадров в первые недели или месяцы работы и причины, по которым новый сотрудник может испытывать чувство отчуждения и занять негативную позицию по отношению к организации прямо с первого дня работы. Если новые сотрудники предоставляются самим себе, то организация не может влиять на то, что они случайно узнают, и потеряет возможность сформировать у них положительное отношение к работе и преданность традициям фирмы. Поэтому предприятие должно быть заинтересовано в том, чтобы принятый на работу сотрудник не уволился через несколько месяцев. Однако, как

показывает статистика, наиболее высокий процент принятых на работу покидает организацию именно в течение первых трех месяцев. Основные причины ухода - несовпадение реальности с ожиданиями и сложность интеграции в новую организацию. Помочь молодому сотруднику успешно влиться в новое предприятие - важнейшая задача его руководителя и психолога. В данном случае на помощь приходит институт наставничества.

Считается, что понятие «наставничество» приобрело свое современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом.

В современной теории образования наставничеству как методу и способу адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности уделяется большое значение. На наш взгляд, заслуживает внимания позиция Г. Льюиса, который рассматривает понятие «наставничество» как систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому. Наставник - человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Основными категориями процесса наставничества являются развитие, воспитание и профессиональная адаптация человека в трудовой производственной деятельности. Под развитием человека понимается процесс становления его личности под влиянием внешних и внутренних, управляемых и неуправляемых социальных и природных факторов, а под воспитанием - целенаправленный процесс формирования интеллекта, физических и духовных сил личности, подготовки ее к жизни, активному участию в трудовой деятельности.

Под профессиональной адаптацией понимается процесс приспособления (привыкания) человека к содержанию, условиям, организации и режиму труда, к коллективу. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности.

Для самого наставника данная профессиональная роль является наиболее эффективным способом повышения собственной квалификации, развития инновационного содержания трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Наставничество может быть прямое (непосредственный контакт с обучающимся, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду); индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного обучающегося) и коллективное (когда наставничество распространяется на весь коллектив обучающихся); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и воспитуемого) и скрытое (когда наставник воздействует на обучающегося незаметно для второго).

Наставничество - это одна из обязанностей любого руководителя. На практике это означает, что наставник должен быть постоянно доступен людям. Человек становится успешным начальником только в том случае, если он успешно реализует навык наставничества.

Но наставничество не должно ограничиваться только передачей навыков. Наставник вводит новых сотрудников в коллектив и помогает понять корпоративную культуру и технологию работы, стремится выделить людей, способных подняться вверх по «карьерной лестнице». Наставничество - это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Считается, что общение наставника и обучающегося не стоит ограничивать формальными рамками трудового дня: совместный отдых, праздники и т. п. - все это инструменты, которые позволяют лучше понять человека. Диалог не состоится, если между наставником и обучающимся будет большая дистанция. Откровенность в рамках профессиональных обязанностей между наставником и обучаемым необходима для того, чтобы правильно сформулировать тактические цели процесса адаптации, предложить возможность психологической разгрузки и т. п.

Можно выделить следующие этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста:

1. Прогностический: определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.

2. Практический: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.

3. Аналитический: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Система наставничества складывается из четырех взаимообусловленных компонентов:

1. Заинтересованность организации-работодателя в профессиональном росте сотрудников.

2. Конкретные цели, задачи, программы деятельности субъектов, включенных в систему наставничества.

3. Процесс профессиональной адаптации молодого специалиста.

Межличностное общение между наставником и обучаемым в процессе взаимодействия.

Наставничество - процесс долгий и трудоемкий. Человек, занимающий должность наставника, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. Профессиональная адаптация рабочего представляет собой сложный динамичный процесс полного освоения профессии на основе совокупности ранее приобретенных и постоянно пополняемых знаний, умений и навыков. Оказать помощь в профессиональной адаптации на рабочем месте, наладить коммуникативные контакты с коллегами, руководством организации рабочему может помочь прикрепленный к нему наставник.

Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации. Рабочий получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него - и со всей адаптивной средой; приобретает информацию о деятельности организации, в которой он работает. Наставник развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Организация, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками.

Исходя из всего вышесказанного, можно предположить, что наставник должен быть настоящим подвижником, обладать знаниями в области педагогики, психологии, культурологии и высокой профессиональной компетентностью. Принимая на себя обязанности, наставник открывает для себя ряд преимуществ:

> во-первых, наставничество помогает опытному рабочему увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей профессиональной деятельности;

> во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает личный вклад в систему профессиональной адаптации специалиста, получает удовлетворение от общения;

> в-третьих, выполнение функций наставника может (и должно!) содействовать развитию профессиональной карьеры, повышению его профессиональной компетенции, способствует росту доверия к нему в коллективе;

> в-четвертых, поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, могут не только делиться собственным опытом с коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии, стили профессиональной деятельности.

Итак, наставническая деятельность - одна из важнейших форм самовыражения человека, которая наряду с медицинской, правоохранительной и несколькими другими видами деятельности отвечает за само существование человека и выполняет особую функцию общества - воспитание личности. Следовательно, наставничество - это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности. Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны - деятельность наставника, с другой - деятельность обучающегося. Этот процесс носит субъект-субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия.

Список литературы:

1. Льюис Г. Менеджер-наставник. Стратегия воспитания талантов и передача знаний /Г. Льюис [Текст].-Днепропетровск: Баланс-Клуб, 2003. 192 с.

УДК [377.112:378.22]:378.147.88

**Е.В. Радченко,
г. Екатеринбург**

Роль педагогической практики в формировании бакалавра профессионального обучения

Под профессиональным саморазвитием студента на педагогической практике подразумевается сознательная работа над совершенствованием своей личности как профессионала: адаптирование своих индивидуально-неповторимых особенностей к требованиям педагогической деятельности,