

условия по формированию творческих способностей и возможностей студентов. Действующая система работы студий и секций имеет большой опыт в проведении массовых и досуговых мероприятий. Это является важнейшей частью учебно-воспитательного процесса и позволяет расширить рамки деятельности студентов, которые участвуют в фестивалях, конкурсах, олимпиадах, спартакиадах как в городе, так и в области.

Администрация и преподавательский коллектив филиала УрФУ создают такое образовательное пространство, при котором обеспечивается интеграция основного образования и разнообразной внеучебной деятельности: физкультурно-спортивной, туристско-краеведческой, научно-технической, художественно-эстетической.

Благоприятная коммуникативная среда в процессе обучения предоставляет студенту возможность участвовать в научно-исследовательской работе, в научно-практических конференциях, формировать мотивацию к познанию и творчеству, которые пригодятся в дальнейшей производственной деятельности молодых специалистов.

Список литературы

1. Выступление В. В. Путина на VII съезде Федерации независимых профсоюзов России. 12 января 2011 года. Москва. Пассажирское депо «Москва-Киевская»
2. Современный психологический словарь // под ред. Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко. Санкт-Петербург: Прайм-Еврознак, 2006. 490 с.
3. Якунин В. Я. Обучение как процесс управления: психологические аспекты. ЛГУ, 1988. 159 с.

УДК 377.354:37.015.325

С. А. Пономарева, Е. Г. Маликова, А. И. Спиридонова

S. A. Ponomareva, E. G. Malikova, A. I. Spiridonova

ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет, г. Екатеринбург

Russian state professional pedagogical university, Ekaterinburg

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА

**АКМЕОЛОГИЧЕСКИ ОРИЕНТИРОВАННОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

**AI MENTORING AS A FORM AKMEOLOGICHESKOJ
ORIENTED PROFESSIONAL INTERACTION**

Оптимизация профессиональных взаимоотношений в системе «наставник – ученик» способствует формированию акмеологической профессиональной направленности у обоих субъектов взаимодействия. Наставничество является одним из самых старых и эффективных способов приобретения знаний и навыков молодыми сотрудниками

предприятия в процессе их адаптации в новом коллективе; позволяет наставнику выявить свои профессионально-личностные возможности и осознанно определиться в выборе оптимального стажа взаимодействия с учениками, с учетом их индивидуальных особенностей, а также повысить уровень собственного мастерства.

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

Optimization of professional relationships in the "mentor- apprentice" promotes the formation of a professional orientation akmeologicheskoy both subjects interaction. On the one hand , mentoring is one of the oldest and most effective ways to acquire knowledge and skills of young employees of the company in the process of adapting to a new team . On the other - allows teacher to identify their professional and personal opportunities and consciously decide to choose the optimum time of interaction with the students, based on their individual characteristics, as well as improve their own skills.

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 при-

чины 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 [1, с.45].

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 [2]. 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 прямым (непосредственный контакт с обучающимся, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке) и опосредованным (проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду); индивидуальным (когда все силы направлены на воспитание одного обучающегося) и коллективным (наставничество распространяется на весь коллектив обучающихся); открытым (двустороннее взаимодействие наставника и воспитуемого) и скрытым (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.

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;
- 4) 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 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 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 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 ученика. Этот процесс носит субъект-субъектный характер и является одной из форм акмеологически ориентированного профессионального взаимодействия.

Список литературы

1. Льюис Г. Менеджер-наставник. Стратегия воспитания талантов и передача знаний. Днепропетровск: Баланс-Клуб, 2003. 192 с.
2. Климов Е.А. Основы психологии. Учебник. 2-е изд. М.: ЮНИТИ, 2003. 462 с.

УДК 378.035.6

Ф. Е. Попов

Ф. Е. Роров

***ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», филиал г. Березовский
Russian state professional pedagogical university, Berezovsky***

К ВОПРОСУ О ВОСПИТАНИИ И/ИЛИ ФОРМИРОВАНИИ ПАТРИОТИЗМА: АНАЛИЗ СООТНОШЕНИЯ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОСТИ THE QUESTION OF UPBRINGING AND/OR THE FORMATION OF PATRIOTISM: CORRELATION OF ANALYSIS IN THE CONDITIONS MODERN TIME

В статье представлены направления исследований в педагогической науке, направленные на установление эффективных форм и средств воспитания патриотизма студентов. Приведены уточненные понятия «патриотизм» и «воспитание патриотизма».

Ключевые слова: воспитание, формирование, патриотизм, гражданственность, любовь к Отечеству.