

Детско-юношеские организации не могут быть деидологизированными, т.к. их функционал состоит в воспитании определенных личностных качеств, социокультурных стереотипов и установок. Другое дело степень и вектор этой идеологизации. Это могут быть конфессиональные или политические ценности и установки.

Что же объединяет детско-юношеские организации прошлого и настоящего – это их патриотические позиции, приоритет человеческих ценностей: помощь нуждающемуся, сострадание, долга, обязательность, чувство соратничества. Они решали общую задачу воспитания гражданина-общественника, у которого общее выше собственного «я», который мыслит себя как часть единого целого.

Опыт прошлого подсказывает, насколько актуально целенаправленно организовывать внеучебное время молодого поколения не только как досуговое, но и полезное для самосовершенствования и приносящее пользу окружающим и обществу в целом.

Любой метод воспитания, когда есть здоровое начало, польза для детей и общества, заслуживает признания. Современная форма молодежного движения Общероссийская детско-юношеская организация «Российское движение школьников» должна содействовать формированию личности на основе присущей российскому обществу системы ценностей¹. Надеемся, что опыт предшествующих поколений: дореволюционный скаутинг, пионерское движение, опыт детско-юношеского самоуправления не столь бесполезным.

Источники и литература:

Пионерское движение [Электронный ресурс]. URL: http://www.amur-ivanovka.narod.ru/skul/p_dvizenie.htm (дата обращения: 26.02.2018).

Чернышков В. В. Создание условий для трудового воспитания учащихся общеобразовательных школ Урала в годы первой пятилетки // Деятельность партийных организаций Урала и Западной Сибири по развитию народного образования. Свердловск, 1979.

Чернышков В. В., Гришанов П. В. Партийное руководство идейно-политическим воспитанием учащихся общеобразовательных школ Урала в годы довоенных пятилеток // Роль партийных организаций Урала и Западной Сибири в развитии народного образования и культуры. Свердловск, 1981.

История детских и молодежных движений в России [Электронный ресурс] // ИНТЕРНЕТ-ГАЗЕТА ДНИ.РУ. URL: <http://story.dni.ru/?p=1645> (дата обращения: 26.02.2018).

Культфронт Урала. 1933. № 6.

Народное образование в СССР. Общеобразовательная школа. Сб. документов. 1917-1973 гг. М., 1974.

Центр документации общественных организаций Свердловской области (далее ЦДООСО). Ф. 4. Оп. 15. Д. 707.

ЦДООСО. Ф. 61. Оп. 2. Д. 171.

Чуфаров В. Г. Деятельность партийных организаций Урала по осуществлению культурной революции (1920-1937 гг.). Свердловск, 1970.

Электронная библиотека диссертаций dslib.net [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dslib.net/istoria-otechestva/istorija-stanovlenija-i-razvitija-detskih-organizacij-na-juzhnom-urale.html> (дата обращения: 26.02.2018).

УДК 377(470.5)(091)

ББК Ч447.3(235.55)6

ГСНТИ 03.23.55

ВАК 07.00.02

А.В. Зайцева²

Екатеринбург

К ИСТОРИИ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА ПРОИЗВОДСТВЕ В СОВЕТСКИЙ ПЕРИОД (НА МАТЕРИАЛАХ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ)

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество, подготовка рабочих кадров, формы наставничества, профессиональные качества, наставники, функции наставника, мотивация наставников.

АННОТАЦИЯ. В статье рассматривается понятие и сущность наставнической деятельности в советский период на материалах Свердловской области, функции наставников, формы и системы стимулирования наставничества на производстве.

¹ История детских и молодежных движений в России ИНТЕРНЕТ-ГАЗЕТА ДНИ.РУ...

Зайцева Алла Валерьевна, преподаватель ГАПОУ СО «Екатеринбургский экономико-технологический колледж».

Alla V. Zaitseva, lecturer GAPO WITH "Ekaterinburgsky economic and technological College".

A. V. Zaitseva

Yekaterinburg

**ON THE HISTORY OF WORKPLACE MENTORING DURING THE SOVIET PERIOD
(BASED ON MATERIALS OF THE SVERDLOVSK REGION)**

KEYWORDS: coaching, training of workers, forms of mentoring, professional qualities, mentors, mentor functions, mentor motivation

ABSTRACT. The article deals with the concept and essence of mentoring activity during the Soviet period relying on materials of the Sverdlovsk region, functions of mentors, forms and systems of encouraging mentoring in the workplace.

В настоящее время проблемы возрождения института наставничества приобретают особую актуальность. Интерес к теме подтверждает прошедший в Москве Всероссийский форум «Наставник» (13-15 февраля 2018 года), организованный Агентством стратегических инициатив, где научной общественностью, педагогами, бизнес сообществом, политиками, общественными деятелями широко обсуждались вопросы наставничества. Форум показал, что сегодня в России предпринимаются конкретные меры по налаживанию наставнической деятельности в сфере промышленного производства, в сфере образования и воспитания, в бизнесе и предпринимательстве.

Стоит отметить, что наставничество на производстве явление далеко не новое, существовавшее в СССР в различных видах с 1930-х гг. и достигшее своего пика в 1970-е гг. В советский период наставничество имело широкое распространение, будучи одной из форм взаимодействия школ, ПТУ, средних и высших учебных заведений и производства. По всей стране миллионы опытных работников «брали под крыло» новичков, чтобы обучить их своим методам труда. И в теории, и на практике наставничество рассматривалось как целенаправленный, систематический и непрерывный производственно-педагогический процесс.

Наставничество определялось как распространенная форма профессиональной подготовки молодежи на производстве и их воспитания передовыми опытными рабочими, мастерами, инженерно-техническими работниками¹.

Наставничество получило развитие во всех отраслях народного хозяйства, и было закреплено законодательно. В законе РСФСР «О народном образовании» 1974 года отмечалось, что «предприятия, учреждения и организации создают необходимые условия и учебно-производственную базу для проведения профессионального обучения рабочих на производстве и осуществляют контроль за их обучением».

Не стала исключением и Свердловская область. В апреле 1973 года бюро Свердловского областного комитета ВЛКСМ совместно с президиумом Свердловского областного совета профсоюзов приняло постановление, в котором утвердило «Положение о наставничестве на предприятиях Свердловской области» и обязало провести организаторскую работу по развитию наставничества как одной из основных форм воспитания рабочей молодежи².

В материалах Всероссийской научно-практической конференции, проведенной 25-26 марта 1975 года в г. Свердловске отмечалось, что почти на каждом предприятии и в каждой организации были созданы Советы наставников, возглавившие на местах работу по развитию наставничества. В состав Советов наставников входили кадровые рабочие, представители партийных, профсоюзных, комсомольских организаций, депутатских групп, администрации, работники многотиражных газет, дворцов культуры и клубов, юристы. Советы наставников на предприятиях координировали работу цеховых советов, организовывали обмен опытом работы наставников с молодежью, давали рекомендации по улучшению дела. Цеховые советы рекомендовали, кого из рабочих следует закрепить за молодежью, контролировали работу наставников, заслушивали на заседаниях сообщения наставников и их подшефных.

В докладе В.В. Андриянова, первого секретаря Свердловского обкома ВЛКСМ, указывалось, что большую работу в этом направлении проводит совет наставников машиностроительного завода им. Калинина. За всеми юношами и девушками, поступающими на завод, закрепляются наставники. На заводе введен «Паспорт наставничества», куда заносятся взаимные обязательства

© Зайцева А. В., 2018

¹ Педагогика наставничества / сост. Н. М. Таланчук. М., 1981. С. 25.

² Андриянов В. В. Движение наставничества в г. Свердловске и области // Роль наставника в коммунистическом воспитании работающей и учащейся молодежи. Материалы Всероссийской научно-практической конференции, проведенной 25-26 марта 1975 года в г. Свердловске. М., 1975. С. 34.

по вопросам производства, учебы, культуры и спорта, отмечаются ход и результаты их выполнения. Введена также «Личная карточка подростка», которая дает полную информацию о производственном и общественном росте молодого рабочего, о его индивидуальных наклонностях, состоянии здоровья и т.д.¹

Анализ литературы по проблеме наставничества позволил выделить основные формы наставничества – индивидуальное, бригадное, комсомольско-молодежный коллектив во главе с наставником. В своем докладе В.В. Андриянов отмечал: «...наибольшее распространение в нашей области получило индивидуальное наставничество. Действенной формой работы по развитию движения наставничества является работа трудовых династий, каждая из которых есть не что иное, как коллективный наставник молодежи. Трудовые династии представляют собой своеобразные коллективы, в которых органично сочетаются производственные, личные, семейные и общественные отношения... Богат трудовыми династиями Уралмашзавод, ВИЗ, НТМК, Богдановичский огнеупорный завод...»².

Что представляла собой личность наставника рабочей молодежи? Частичный ответ на этот вопрос представляют результаты исследования по структуре наставничества в г. Каменск-Уральском, проведенного городским советом по социологическим исследованиям в 1974 году³.

Данные исследования показывают, что 83,6 % наставников составляли рабочие, 16,4% – инженерно-технические работники, из которых многочисленная группа – производственные мастера, затем начальники смен и участков. Средний возраст наставника – 37,5 лет. Средний уровень образования рабочих-наставников 8,3 класса. Стаж работы на предприятии по данной специальности у большинства наставников (57,4% от числа опрошенных) составлял более десяти лет. Таким образом, работа с молодыми кадрами доверялась высококвалифицированным рабочим, людям с богатым жизненным и профессиональным опытом.

Поднимая вопрос о функции наставников, необходимо отметить, что значимая роль отводилась содействию профессиональной и социально-психологической адаптации молодых рабочих⁴.

Под профессиональной адаптацией понималось, с одной стороны, овладение требованиями, нормами, выдвигаемыми профессией, с другой – «культурно-технический уровень подготовленности молодого специалиста». В процессе профессиональной адаптации наставник помогал молодому работнику в быстрейшем овладении профессиональными умениями и навыками, необходимыми для практической деятельности, пробуждал интерес к техническому творчеству, должен был способствовать развитию соответствующих профессиональных, волевых и моральных качеств ученика.

Под социально-психологической адаптацией понимался процесс согласованности реального поведения молодого рабочего-новичка с системой норм и правил, традиций и ценностей данного трудового коллектива. Степень социальной адаптации определялась при помощи объективных показателей (выполнение норм выработки, стаж работы на данном предприятии и по данной специальности, участие в рационализации, общественной работе) и субъективных факторов (удовлетворенность выбранной профессией, коллективом, дисциплинированность и т.д.)

В рамках социально-психологической адаптации наставник должен был формировать интерес к выбранной профессии, раскрывать её значимость, перспективность, помогать новичкам «вливаться» в рабочий коллектив, устанавливать отношения с коллегами.

Характерными (отличительными) чертами наставничества являлось то, что работа с молодежью осуществлялась передовыми представителями трудовых коллективов на добровольных началах, как общественное поручение. Система стимулирования наставничества на предприятиях включала различные формы морального поощрения (объявление благодарности, вручение Почетных грамот, занесение на Доску почета, в книгу Почета) и материального поощрения. Немаловажным стимулирующим фактором наставничества являлось общественное мнение коллектива. Вы-

¹ Андриянов В. В. Движение наставничества... С. 35.

² Там же. С. 36-38.

³ Бородина Г. Я. К социальному портрету наставника молодого рабочего // Роль наставника в коммунистическом воспитании работающей и учащейся молодежи. Материалы Всероссийской научно-практической конференции, проведенной 25-26 марта 1975 года в г. Свердловске. М., 1975. С. 121-128.

⁴ Павлов Б. С. К проблеме изучения наставничества в среде уральских рабочих в 30-е и 70-е годы // Роль наставника в коммунистическом воспитании работающей и учащейся молодежи. Материалы Всероссийской научно-практической конференции, проведенной 25-26 марта 1975 года в г. Свердловске. М., 1975. С. 117; Роль наставника в коммунистическом воспитании работающей и учащейся молодежи. Материалы Всероссийской научно-практической конференции, проведенной 25-26 марта 1975 года в г. Свердловске. М., 1975. С. 9-42.

ступления на страницах многотиражной газеты, по местному радио, на рабочих собраниях, специальные выставки, стенды, бюллетени, знакомящие работников предприятия с деятельностью совета наставников, опытом лучших наставников и т.д.

Заслуживают внимания поиски, направленные на создание эффективной системы материального поощрения наставников – премия, ценный подарок, путевка в дом отдыха, санаторий, выплата надбавки за руководство бригадой рабочих-новичков, за регулярное выполнение молодыми рабочими производственных заданий, за каждого молодого рабочего, начинающего трудиться самостоятельно.

В Приложении № 4 к приказу генерального директора производственного объединения «Уралмаш» от 15 июля 1974 года № 43 устанавливалась оплата труда квалифицированных рабочих по обучению учеников профессиям рабочих. В цехах, лабораториях, с обычными условиями труда при одновременном обучении оплата за каждого обучаемого в месяц составляла: одного ученика – 7-00 руб., двух учеников – 5-00 руб., трёх – 4-00 руб., четырех и более – 3 руб. 50 коп. В горячих цехах и на работах с вредным и тяжелыми условиями труда при одновременном обучении оплата за каждого обучаемого в месяц составляла – одного ученика 10-00 руб., двух учеников – 8-00 руб., трёх – 6-00 руб., четырех и более – 5-00 руб.¹

Таким образом, в советский период на предприятиях Свердловской области сложилась эффективная система наставничества, которая являлась действенным способом профессиональной, социально-психологической адаптации, нравственного воспитания и обучения молодых специалистов. В условиях возрождения и развития института наставничества в современной России имеющийся опыт и традиции приобретают особое значение.

Источники и литература:

Андрянов В. В. Движение наставничества в г. Свердловске и области // Роль наставника в коммунистическом воспитании работающей и учащейся молодежи. Материалы Всероссийской научно-практической конференции, проведенной 25-26 марта 1975 года в г. Свердловске. М., 1975.

Бородина Г. Я. К социальному портрету наставника молодого рабочего // Роль наставника в коммунистическом воспитании работающей и учащейся молодежи. Материалы Всероссийской научно-практической конференции, проведенной 25-26 марта 1975 года в г. Свердловске. М., 1975.

Методические рекомендации по подготовке и повышению квалификации кадров в производственном объединении «Уралмаш». Свердловск, 1974.

Павлов Б. С. К проблеме изучения наставничества в среде уральских рабочих в 30-е и 70-е годы // Роль наставника в коммунистическом воспитании работающей и учащейся молодежи. Материалы Всероссийской научно-практической конференции, проведенной 25-26 марта 1975 года в г. Свердловске. М., 1975.

Педагогика наставничества / сост. Н. М. Таланчук. М.: Сов. Россия, 1981.

Роль наставника в коммунистическом воспитании работающей и учащейся молодежи. Материалы Всероссийской научно-практической конференции, проведенной 25-26 марта 1975 года в г. Свердловске. М., 1975.

Роль наставничества в формировании личности молодого рабочего. Сборник научных трудов. Ленинград, 1981.

УДК 329.1/.6(450)

ББК Ф6(4Ита)64

ГСНТИ 03.09.55

Код ВАК 07.00.03

Э.А. Замов²

Екатеринбург

ПОЛИТИЧЕСКИЕ ПАРТИИ СОВРЕМЕННОЙ ИТАЛИИ И МОЛОДЕЖЬ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: консерватизм, либерализм, молодежная политика, политические партии.

¹ Методические рекомендации по подготовке и повышению квалификации кадров в производственном объединении «Уралмаш». Свердловск, 1974. С 71-75.

Замов Эдуард Александрович, кандидат исторических наук, доцент кафедры востоковедения Департамента международных отношений Уральского федерального университета: 620002, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19; e-mail: ZamovEA@yandex.ru.

Eduard A. Zamov, candidate of historical Sciences, associate Professor of Oriental studies Department of international relations, Ural Federal University.

© Замов Э. А., 2018