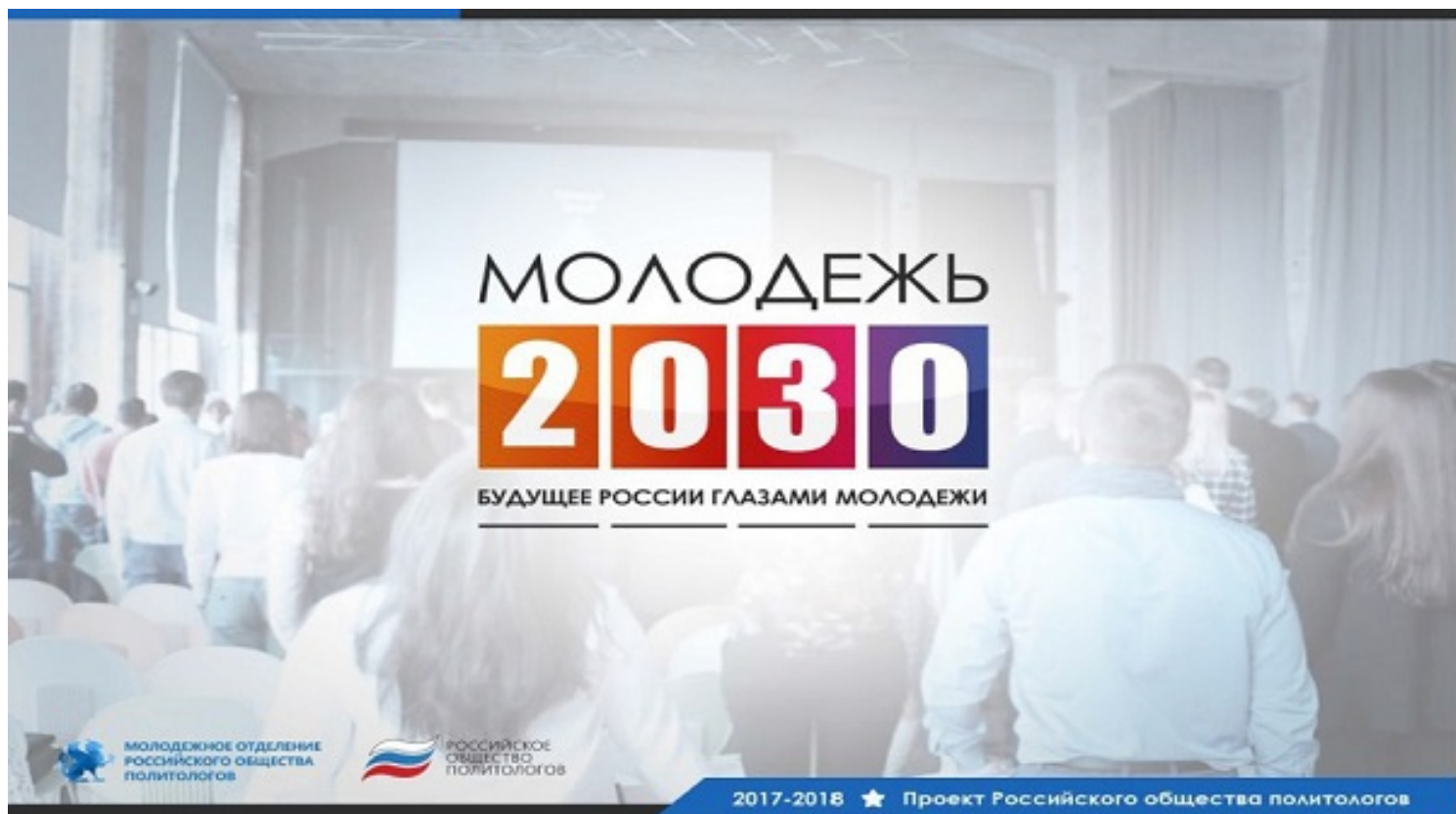


# НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОДНА ИЗ ФОРМ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ МОЛОДЕЖИ В ПОЛИТИЧЕСКОЙ СФЕРЕ

Дата: 21.09.2018 Автор: Татьяна Сатырь



Рубрика: [Молодежь 2030](#)

Одной из задач по развитию молодежной политики в соответствии с «Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» (Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р) является «формирование целостной системы поддержки обладающей лидерскими навыками, инициативной и талантливой молодежи». Одной из форм и механизмов по созданию и развитию системы «социальных лифтов» (поддержки и сопровождения) талантливой молодежи выступает именно наставничество.

Наставничество – это процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества. Оно существовало уже в первобытном

обществе в виде обряда инициации. После разделения труда наставничество долго существовало в форме профессионального обучения подмастерьев. В отечественной практике оно получило развитие в системе профессионально-технического образования и производственного обучения (с конца 50-х гг. XX в.). Осуществлялось как шефство опытных передовых работников над учащимися и молодыми рабочими, пришедшими в трудовой коллектив. В обязанности наставника входило не только обучение молодого человека специальности, но и его политическое и нравственное воспитание.

В настоящее время наставничество – это своеобразный патронаж за обучающимся со стороны более опытного специалиста, постоянно следящего за личностным и профессиональным развитием обучающегося, оказывающего ему помощь советами и рекомендациями. Наставник консультирует молодого специалиста по вопросам, связанным с функциональными обязанностями, предоставлением информации, корпоративной культурой, спецификой принятия решений или стилем управления и другим вопросам.

{tmsr1}

Практики наставничества точно уже применяются в различных сферах, и на государственной службе и на предприятиях, в России и за рубежом.

По результатам проведенного нами исследования респондентами были обозначены наиболее вероятные причин пользы наставничества на предприятии: оно способствует профессиональной адаптации новых работников, их включению в производственный процесс (34%) и помощь новым служащим адаптироваться в социально-психологическом плане (24%).

По результатам нашего исследования среди молодежи более 50% уходит с первой работы спустя полгода-год. При этом она в целом удовлетворена тем местом, где начала свой трудовой путь, но отмечает, насколько плохо работает проходит адаптация и проводится профориентация. Именно наставничество может стать одним из решений данного вопроса.

Главное достоинство данного метода – индивидуальный подход, когда идет межличностное взаимодействие между наставником и наставляемым. Данный метод особенно значим там, где помимо полученных теоретических знаний, становится необходимым практический опыт для профессионального становления молодого специалиста. Большинству профессиональных вещей, которые знают специалисты, не обучают ни в одном учебном заведении. Человек, получивший базовые знания в институте, колледже,

обладает некой заготовкой, которую нужно шлифовать профессионалам, наставникам.

Например, если мы рассматриваем сферу политики, то в учебных заведениях много внимания уделяют именно теории, соответствующим стратегиям, применяемым методам и технологиям. Но не применяя их на практике, очень тяжело понять их суть и результат.

Сейчас актуальной проблемой является то, что молодежь зачастую, имея инициативу, перспективную идею или проект, не обладает достаточными профессиональными практическими знаниями и умениями или ресурсами для реализации этого проекта и воплощении идеи «в жизнь». В связи с чем важным шагом становится поиск места прохождения практики или стажировки по специальности и поиск того самого наставника. Именно наставник способен передать имеющиеся профессиональные знания и навыки, в том числе практические, в той или иной сфере деятельности. И именно данный процесс может способствовать самореализации молодежи, в том числе, в общественно-политической сфере.

Нужна эффективная система мотивации для наставников. Следует понимать, что процесс наставничества важен не только для талантливой молодежи, но и для самих наставников, которые могут отбирать для себя и в свою команду замотивированные кадры.

Если говорить непосредственно о деятельности организации «Объединение наставников», что уже сделано, то сейчас мы ведем активную деятельность по привлечению представителей регионов РФ в систему наставничества, уже в половине субъектов имеется поддержка и открываются региональные отделения. В систему наставничества вступило более 300 топ-наставников из различных отраслей и сфер деятельности. Идут переговоры с федеральными органами государственной власти и крупными корпорациями, таким как: МИД РФ, Росмолодежь, Росстат, Минтруд России, Минэнерго России, Ростех. Высокий интерес проявили представители политических партий. Серьезный потенциал имеется во взаимодействии с вузами и колледжами. Проведены рабочие консультации и выстраивается взаимодействие с представителями Деловой России, РСПП, Ассоциации молодежных правительств, Молодежного парламента при Государственной Думе РФ.

Подытоживая вышесказанное, отмечу, что институт наставничества, при правильной реализации, может стать одним из наиболее действенных инструментов повышения профессиональных компетенций молодежи и развития различных сфер деятельности, в том числе политической. Фактически это обеспечит непрерывность передачи знаний внутри

определенной отрасли.

На основании научно-исследовательской работы «Мониторинг непрерывного профессионального образования», выполненной Экспертно-аналитическим центром совместно с Центром экономики непрерывного образования РАНХиГС (2017 год), Выборка = 2000

{tmsr2}