

Отмечая большие заслуги наставничества в подготовке достойной трудовой смены посредством технического творчества сельскохозяйственного опытничества, следует сказать, что не везде этим важным видам наставнической деятельности уделяется должное внимание. Необходимо улучшить организацию детского творчества и опытничества — важных форм трудового воспитания и профориентации школьной молодежи.

## Глава IV

### ВЫПУСКНИК ШКОЛЫ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

#### 1. Приемственность в работе наставников

Задача профориентационной работы в школе на ее завершающем этапе — помочь школьнику в выборе профессиональной деятельности и трудоустройстве. Профотбор, окончательное профессиональное определение, становление молодого рабочего, его профессиональная адаптация осуществляются в условиях производства. Результат профориентационной работы во многом зависит от сложившейся практики трудоустройства, отношения производственного коллектива к рабочему пополнению.

Опыт работы школы, предприятий, органов трудоустройства показывает, что в организации трудоустройства выпускников школ имеются существенные недостатки. В частности, недостаточно учитываются профессиональные намерения учащихся, что ведет к нарушению принципа свободного выбора профессии, слабо учитываются потребности производства в массовых профессиях, вследствие чего не выполняются планы трудоустройства, не обеспечивается полная занятость молодежи.

Таким образом, деятельность организаторов трудоустройства — школ, предприятий, соответствующих отделов исполкомов районных Советов депутатов трудящихся — имеет односторонний характер, не обеспечивает решения задач по трудовой подготовке, возложенных на школу и производство.

При трудоустройстве выпускников школ нередко оп-

ределяющим фактором являются неожиданно возникшие потребности производства в профессиях, не охваченных профориентационной работой школы и производства, не соответствующих профессиональным намерениям и трудовой подготовке школьников. Результаты профориентационной работы, проводимой в течение многих лет в школе, оказываются неучтенными и ненужными. Это далеко не единичные явления в деятельности организаторов трудоустройства, что свидетельствует о несовершенстве всей системы распределения и профотбора выпускников, отсутствии тесных контактов между школой и производством, недостаточном учете перспектив развития производственного окружения, слабой информированности педагогических коллективов, их пассивности в составлении планов трудоустройства.

Все это приводит к тому, что требование о трудоустройстве выпускников с учетом проведения профориентационной работы не удовлетворяются. Невозможность устроиться по избранной в школе профессии порождает в трудовой деятельности молодых рабочих целый ряд нежелательных явлений: неудовлетворенность своим трудом, стремление изменить специальность или перейти работать на другое предприятие, отсутствие интереса к общественной жизни и др.

Становление молодого рабочего, его социальная и профессиональная адаптация во многом зависят от того, как встретят его на предприятии, какие будут созданы условия труда, быта для продолжения учебы. К сожалению, не на всех предприятиях уделяют должное внимание организации профессионального обучения и труда новичков, вовлечению их в социалистическое соревнование, не ведется целенаправленная работа по повышению идейно-политического, профессионального, общеобразовательного и культурного уровня развития рабочей молодежи.

Это приводит к тому, что процесс трудового становления определенной части молодых рабочих проходит медленно, некоторые из них плохо осознают значимость своей трудовой деятельности, нарушают трудовую и производственную дисциплину. Неправильный подход к решению задач последнего этапа профориентации порождает у молодежи неудовлетворенность своим трудом, положением в трудовом коллективе, вызывает

желание изменить профессию, производство. Возникает текучесть кадров, наносящая большой экономический ущерб государству. Социологи и экономисты установили, что неустойчивость профессиональных интересов, наблюдаемая в первые три года работы, приводит к большим материальным издержкам. В частности, простаивают станки и оборудование (на отдельных заводах до 18%), переход на другую работу занимает от 13 до 45 дней на одного уволенного, заметно падает выработка на новом месте (примерно на 30%) в первые месяцы. В результате государство ежегодно теряет 3 миллиарда рублей<sup>1</sup>.

Обучение одного станочника на Криворожском металлургическом заводе имени В. И. Ленина, например, обходится в 600 руб. Из подготавливаемых ежегодно 50—60 станочников из числа выпускников общеобразовательных школ в цехе остается работать только половина, остальные меняют профессию. По этой причине в ремонтно-строительном цехе завода ежемесячно простаивает около 50 станков, на которых можно было бы получить 400 тонн продукции.

Устранению указанных недостатков способствует комплексный подход к работе с молодым пополнением, предусматривающий привлечение разнообразных воспитательных средств, участие общественных организаций, внимание трудового коллектива, систематичность и непрерывность воспитательных воздействий, единство идейно-политического, трудового и морального воспитания.

Значительное место в работе по профориентации в условиях производства отводится наставничеству. Практика наставничества показывает, что внимание наставников сосредотачивается на решении таких вопросов:

помощь молодым рабочим в овладении своей специальностью, передовыми методами труда, прогрессивной техникой и технологией, привлечение их к техническому поиску;

воспитание у молодых рабочих коммунистического отношения к труду, чувства гордости за принадлежность к рабочей семье, чувства советского патриотизма;

---

<sup>1</sup> Гичан И. С. Наставник и молодой рабочий. К., Знания, 1978, с. 19.

привлечение молодых производственников к общественной жизни коллектива, расширение их общеобразовательных, профессиональных знаний, повышение идейно-политического и культурного уровня, воспитание активной жизненной позиции.

Подготовка молодых рабочих к высокопроизводительному квалифицированному труду, к участию в общественной жизни является логическим продолжением работы школы и производства по воспитанию у учащихся готовности активно трудиться в сфере материального производства.

Как же зависит профессиональная и общественная адаптация молодых рабочих от уровня профориентационной работы в школе? Каковы оптимальные условия преемственности наставничества учащейся и рабочей молодежи?

Изучение процесса адаптации молодых рабочих показало, что профессиональное становление рабочей молодежи происходит неодинаково, несмотря на то, что они с первого дня пребывания на производстве работают под руководством лучших наставников. Установлена зависимость процесса адаптации молодых рабочих от уровня профориентационной работы в школе и участия в ней наставников.

Результаты наставничества над учащейся молодежью проявляются в работе молодых производственников, прежде всего в таких показателях, как выполнение норм выработки, удовлетворенность работой по профессии, состояние дисциплины труда, участие в общественной жизни коллектива, соблюдение коммунистических норм нравственности. Благодаря правильно поставленной профориентационной работе со школьниками с участием наставников молодые рабочие, имевшие в школе наставников, в 2,5 раза меньше допускают нарушений трудовой дисциплины, коммунистических норм нравственности и поведения по сравнению со своими ровесниками, у которых не было наставников в школьные годы. Среди рабочих, не имевших наставников в школе, 35,2% не удовлетворены своей профессией, что в 3 раза больше по сравнению с молодыми рабочими подготовленными наставниками.

При отсутствии содружества рабочих и школьников требуются значительно большие усилия наставников на

производстве по воспитанию положительного отношения к профессии, трудовому коллективу, стремления совершенствовать свою квалификацию.

Однако наставники рабочей молодежи не поддерживают тесной связи с педагогическими коллективами, наставниками учащейся молодежи. Почти две трети наставников молодых рабочих по данным анкетного опроса не были знакомы со своими будущими воспитанниками и фактически ничего не знали о них. Среди наставников молодых рабочих только каждый четвертый установил связь с учителями, чтобы с их помощью глубже и быстрее изучить индивидуальность новичка, ознакомиться с работой школы по подготовке учащихся к трудовой деятельности.

Заслуживает внимания опыт работы наставников рабочей и учащейся молодежи на металлургическом заводе имени В. И. Ленина г. Кривого Рога. Здесь проводятся совместно с представителями школ семинары-планерки наставников, на которых определяются общие задачи, формы и методы подготовки школьной молодежи к трудовой деятельности на производстве, подводятся итоги воспитательной работы с молодыми рабочими из числа выпускников школ, наставники делятся опытом работы по подготовке достойной рабочей смены. На готовность выпускников школ к активной трудовой деятельности, их профессиональную и социальную адаптацию в значительной степени влияет преемственность в работе наставников учащейся и рабочей молодежи.

Преемственность в работе наставников учащейся и рабочей молодежи достигается при соблюдении следующих условий:

знание целей, задач и содержания наставничества над учащимися и рабочими;

планирование совместной работы по подготовке учащихся к производительному труду;

участие во всех этапах наставничества (подготовка учащихся к выбору профессии своего предприятия; обучение их профессии; оказание выпускникам помощи в профессиональном становлении и адаптации на производстве);

организация на предприятии, в школе, по месту жительства кружков, клубов и объединений школьников по изучению рабочих профессий предприятия с участием



в их работе наставников, лучших рационализаторов, изобретателей, передовиков производства;

проведение совместных семинаров, совещаний по вопросам трудового обучения и воспитания молодежи;

помощь наставникам школьной молодежи со стороны трудового коллектива;

трудоустройство выпускников школы согласно избранным ими профессиям, создание необходимых условий труда, быта, учебы и отдыха молодых рабочих;

привлечение к наставничеству над учащимися молодых рабочих — передовиков производства из числа выпускников подшефных школ;

вовлечение школьников в производительный труд, в сферу общественной жизни производственного коллектива.

Высокий уровень общеобразовательной и политехнической подготовки выпускников школ дает им возможность сравнительно быстро овладевать рабочими профессиями, специальностью, передовой техникой и технологией производства, методами высокопроизводительного труда. Однако многие из них все-таки относятся к труду без энтузиазма, не творчески, не готовы преодолевать возникающие трудности. Поэтому следует более внимательно относиться к установлению сроков наставничества, учитывать индивидуальные особенности молодого рабочего, не допускать поспешности в определении готовности молодого рабочего к самостоятельной жизни, но и не затягивать сроков наставничества, так как это может затормозить процесс развития самостоятельности и активности молодежи.

Формированию положительного отношения к труду и профессии, профессиональной и общественной адаптации молодого рабочего способствует практика заключения договоров между наставниками, молодыми рабочими и администрацией, в которых определяются обязательства участников договора по подготовке новичка к самостоятельному производительному труду.

## Обязательства молодого рабочего

1. Добросовестно овладевать своей специальностью, передовыми методами труда, повышать технические знания.

2. Сдать экзамены на присвоение квалификационного разряда (дата), выполнять и перевыполнять нормы выработки, достичь производительности труда своего наставника (дата), работать без брака и нарушений техники безопасности.

3. Не нарушать трудовую дисциплину и общественный порядок, бережливо относиться к социалистической собственности.

4. Включиться в социалистическое соревнование за досрочное выполнение задач пятилетки, бороться за звание «Ударник коммунистического труда».

5. Изучать трудовые традиции коллектива и своим отношением к труду приумножать их.

6. Повышать свой идейно-политический, общеобразовательный, профессионально-технический уровень, обучаясь \_\_\_\_\_ (наименование учебного заведения, курсов и т. д.).

7. Принимать активное участие в общественной жизни коллектива (виды деятельности).

### Обязательства наставника

1. Помогать новичку в овладении специальностью, в выполнении и перевыполнении норм выработки, в получении разряда (дата).

2. Развивать творческую инициативу молодого рабочего, привлекая его к рационализаторской деятельности, помогая овладевать передовыми методами работы.

3. Личным примером и советом прививать новичку любовь к профессии, уважение к коллективу, привычку соблюдать дисциплину труда и общественный порядок.

4. Постоянно интересоваться успехами молодого рабочего в учебе, поддерживать связь с педагогическим коллективом школы и других учебных заведений, вовлекать новичка в общественную работу.

5. Выявлять интересы и увлечения новичка, знать его семейные условия, содействовать правильной организации его досуга, повышению идейно-политического, морального и культурного уровня.

### Обязательства администрации

1. Последовательно организовывать воспитательную работу с молодым рабочим в коллективе.

2. Создавать все необходимые условия для обеспечения молодого рабочего оборудованием, инструментами, технической документацией, заготовками.

3. Содействовать повышению идейно-политического, общеобразовательного и культурного уровня молодого рабочего.

4. Не использовать новичка на работах, не связанных с его специальностью.

5. Предоставлять молодому рабочему предусмотренные трудовым законодательством льготы.

6. Помогать наставнику в его работе по воспитанию рабочей смены.

Наставничество считается завершенным в том случае, если все пункты договора между молодым рабочим, наставником и администрацией выполнены. Такой подход к определению готовности молодого рабочего к самостоятельной жизни обеспечивает его трудовую и общественную активность, формирование высоких идейно-политических и нравственных качеств.

Таким образом, на готовность выпускников школ к активной трудовой деятельности, их профессиональную и общественную адаптацию в значительной степени влияет *соблюдение преемственности в работе наставников учащихся и молодых рабочих*, которая достигается при определенных педагогических условиях. Создать их — долг партийных, профсоюзных и комсомольских организаций, широкой общественности.

## 2. Роль наставника в процессе адаптации рабочей молодежи

Несмотря на заметное возрастание участия производителей в трудовом обучении и воспитании школьной молодежи, все еще значительная часть учащихся остается без внимания трудовых коллективов. Это, в свою очередь, сказывается на их допрофессиональной подготовке.

Многие выпускники не имеют определенных профессиональных намерений и стремлений, избирают специальность случайно, без знания дела, без интереса к нему. Естественно, это усложняет организацию профессионального обучения и труда новичков.



Помочь выпускникам школ и профтехучилищ активно включиться в сферу материального производства — важная задача наставников.

Деятельность наставников в настоящее время получила всеобщее признание. Всей стране известна наставническая деятельность С. Витченко, В. Журавлева, А. Шатилина, Т. Ахуновой, О. Вахмяниной, А. Гиталова, Е. Клименко и многих других, благодаря которой тысячи юношей и девушек нашли свое место в жизни.

На Криворожье настоящей школой воспитания стали бригады Героев Социалистического Труда экскаваторщиков В. К. Мироненко, И. А. Галенко, П. Е. Гиля, И. И. Стадниченко, Н. П. Емельянова. Наставники воспитывают у молодежи чувство советского патриотизма, готовность бескорыстно помочь товарищу словом и делом.

Основную свою задачу в работе с молодыми производственниками наставники видят в том, чтобы помогать им в овладении профессией, воспитывать на лучших трудовых традициях своего коллектива, повышать их идейно-политический и общеобразовательный уровень, квалификацию, общественную активность.

На осуществление этих задач влияет много факторов. С. С. Витченко, один из зачинателей движения наставников, выделяет такие факторы: личный положительный пример наставника в труде и жизни, всесторонняя помощь наставнику со стороны рабочего коллектива, взаимопонимание между наставником и молодым рабочим, активность воспитанника, направленная на овладение рабочей профессией, владение наставника методами коммунистического воспитания рабочей молодежи.

Совокупность всех этих факторов способствует успешной профессиональной и общественной адаптации молодого рабочего.

На предприятиях Ворошиловградской области, достигших высоких результатов наставнической деятельности, влияние наставничества на профессиональное утверждение молодых рабочих определяется количеством времени, затраченного на решение тех или иных воспитательных задач.

Чтобы научить воспитанников не нарушать дисциплину, работать без брака, наставники затратили два-три месяца. На воспитание у молодых рабочих обществен-

ной активности, умения выполнять производственную норму в срок и качественно времени потребовалось значительно больше: четыре месяца и более.

Исследование процесса адаптации молодых рабочих на производстве показывает, что этот процесс довольно сложный и протекает в несколько этапов. Психолог И. С. Гичан описывает четыре таких этапа<sup>1</sup>.

На первом этапе молодой рабочий присматривается к производству, знакомится с условиями труда. Очень важно, как организован его прием на работу (процедура приема, продолжительность оформления документов), насколько полно в отделе кадров ему рассказали о разных (в том числе и неблагоприятных) сторонах его будущей деятельности; понравится ли ему вся обстановка в цехе или бригаде. Эмоциональные моменты на первом этапе играют первостепенную роль. Продолжительность его — до двух месяцев.

Второй этап связан с практическим осмыслением сути производственной жизни, характера взаимоотношений в коллективе и требований, предъявляемых к новичку как члену коллектива. Главнее значение на этом этапе имеет профессиональное обучение, получение квалификационного разряда и выполнения норм выработки. В этом большую помощь молодым рабочим оказывают наставники.

В этот период устанавливаются контакты с окружающими людьми, определяются, как правило, небольшой круг друзей и товарищей, влияние которых на индивидуальное развитие выпускника заметно возрастает. Профессиональное становление происходит на глазах коллектива, что вызывает у молодых рабочих потребность в самоутверждении. В зависимости от сложности осваиваемой профессии этот этап продолжается до одного года.

Третий этап характеризуется тем, что положение молодого рабочего в коллективе бригады, цеха становится относительно устойчивым. Благодаря большой профессионально-психологической помощи наставника он успешно осваивает профессию и в основном выполняет производственные задания, сменные нормы, достига-

---

<sup>1</sup> См.: Гичан И. С. Наставник и молодой рабочий, К., Знания, 1978, с. 24—26.

ет определенных профессиональных успехов. Взаимоотношения с членами коллектива установлены, с некоторыми из них связывают общие интересы. Продолжительность этапа — два-три года.

На четвертом этапе молодой рабочий самостоятельно, активно включается в производственный труд и общественную жизнь коллектива. Наставник на данном этапе помогает своему подшефному формировать перспективные жизненные планы, утвердиться в правильности и общественной значимости избранного пути, закреплять положительные мотивы работы в коллективе.

Все эти этапы тесно взаимосвязаны и представляют собой звенья единого процесса профессиональной адаптации. Разделение на этапы дает возможность анализировать процесс адаптации выпускника школы на производстве, учитывать специфические стороны этого сложного явления, фиксировать переход от одного этапа к другому. Успешную адаптацию обеспечивает прежде всего активность и самовоспитание личности, а также многогранная деятельность наставника и рабочего коллектива.

На разных этапах адаптации молодого рабочего к трудовой деятельности наставники используют разные приемы и методы воспитательных воздействий: советы, беседы, разъяснения, просьбы, требования, социалистическое соревнование, методы стимулирования и др.

Положительный опыт использования этих приемов и методов приобрели трудовые коллективы Южного горно-обогатительного комбината. Большинство наставников не просто помогают своим подшефным, а принимают личное участие в судьбе воспитанника, помогают в выполнении общественных поручений, принятых социалистических обязательств.

Юношей и девушек, которые добросовестно относятся к труду, принимают участие в общественной жизни, поощряют. Различают такие поощрения: одобрение, благодарность, награждение грамотой, занесение на доску Почета, сообщение о трудовых достижениях в газете, вручение памятных подарков, премирование. Большинство поощрений исходит от общественных организаций и администрации, но по представлению и инициативе наставников.

Как пример заботливого отношения к своему подшефному приведем план работы наставника В. И. Анзина.

## I. Предварительная работа с подшефным

1. Посетить семью подшефного с целью ознакомления с условиями его жизни.
2. Организовать досуг молодого рабочего.
3. В личной беседе с подшефным и членами его семьи уточнить круг лиц, с которыми он постоянно общается.
4. Изучить интересы и склонности подшефного.

## II. Идеино-воспитательная работа с подшефным

### 1. Подготовить и провести беседы:

- а) о коллективизме и товариществе;
- б) об ответственности перед обществом за нарушение общественного порядка и норм коммунистической морали;
- в) об уважении к женщине;
- г) о добросовестном отношении к своим производственным обязанностям;
- д) о необходимости овладения смежными профессиями;
- е) о культуре поведения;
- ж) о вреде пьянства.
- з) на темы морали в соответствии с ситуацией, возникающей в ходе общения с подшефным.

2. Посетить кинотеатр. Обсудить просмотренные фильмы, спектакли.

3. Посетить историко-краеведческий музей.

4. Порекомендовать прочитать книги Л. И. Брежнева «Малая земля», «Возрождение», «Целина».

В работе с молодыми производственниками наставники широко применяют социалистическое соревнование. Большое значение в привлечении новичка к соревнованию имеет выработка реальных социалистических обязательств. Это требует оценки трудовой подготовки и возможностей рабочего, внимательного выбора участников соревнования. Для молодого рабочего много значит

позиция наставника, его заинтересованность в успехах подшефного.

Приносят пользу такие мероприятия, как конкурсы мастерства молодых рабочих по профессиям, смотр-конкурсы лучших работ по рационализации и изобретательству, торжественные вечера по случаю присвоения и повышения разрядов, вручения именного инструмента, вечера трудовых династий, тематические вечера. Роль этих мероприятий возрастает, если правильно используются методы стимулирования поведения и деятельности подшефного.

Благодаря правильному воспитательному воздействию сокращаются сроки адаптации молодых производственников. Показателями состояния их адаптированности являются труд и общественно-политическая активность.

Исходя из этого, основными показателями эффективности наставничества молодых рабочих можно считать такие:

- наличие у новичков интереса к профессии и желания овладеть ею;
- уровень сформированности черт характера современного рабочего, участие в общественной жизни производственного коллектива;
- выполнение норм выработки;
- окончательный выбор жизненного пути молодыми рабочими, закрепление их на производстве;
- достижение уровня производительности труда наставников.

Все это с некоторыми видоизменениями можно взять за основу для оценки деятельности наставника по управлению адаптацией молодежи в производственном коллективе.

### 3. Координация действий наставников. Советы наставников

Наставничество над молодежью осуществляют передовые рабочие, ветераны труда, трудовые коллективы, многие общественные организации, представители общности.

Многие наставники недостаточно четко понимают задачи воспитания, ощущают трудности в проведении воспитательной работы с подшефными, не имеют необходи-



мых знаний по педагогике и психологии. В связи с этим в их действиях допускается несогласованность, что порождает дополнительные трудности в работе наставников.

Решить проблемные вопросы воспитания рабочей молодежи призваны советы наставников, которые сейчас действуют на предприятиях, в учреждениях, организациях — там, где имеет место воспитательная работа с молодым пополнением. Они стали центрами организации и планирования работы наставников, активизации их работы, обобщения и распространения лучшего опыта наставнической деятельности.

Первый в нашей стране совет наставников был создан в 1968 г. на ленинградском объединении «Электросила» имени С. М. Кирова, где совет наставников установил тесный контакт с завкомом профсоюза, комитетом комсомола и совместно с ними успешно решает многие вопросы воспитания рабочей молодежи: подбирает кандидатуры наставников, организует их учебу, соревнования между ними, молодежные вечера, постоянно совершенствует воспитание трудовой смены. Этот совет, как и многие другие, начал свою деятельность с разработки положения о наставничестве, в котором четко определил задачи и обязанности наставника:

способствовать формированию у молодых рабочих идейно-политических и высоких моральных качеств, воспитывать советский патриотизм и пролетарский интернационализм, коммунистическое отношение к труду и бережливость к общественной собственности, прививать и закреплять революционные, боевые и трудовые традиции рабочего класса;

воспитывать чувство коллективизма, товарищества и взаимовыручки, укреплять дисциплину, развивать общественную активность подшефных;

помогать молодому рабочему активно включаться в комсомольскую работу, выполнять общественные поручения;

воспитывать молодого рабочего культурным человеком, прививать ему вкус к хорошей книге, искусству, прививать интерес к знаниям, желание продолжить свое образование; контролировать посещаемость занятий и учебу подшефных;

контролировать работу новичков и оказывать им практическую помощь в выполнении плановых заданий;

не допускать использования молодых производственников на вспомогательных, подсобных и других работах, затрудняющих успешное овладение профессией;

совместно с общественными организациями создавать в коллективе доброжелательное отношение к новичку;

помогать подшефным в разработке личных сообразительств, в их выполнении, способствовать вовлечению молодежи в движение за коммунистическое отношение к труду;

поддерживать связь с родителями подшефного, интересоваться условиями его воспитания в семье;

показывать молодежи пример в труде, в выполнении общественных поручений, в поведении, постоянно повышать свой идейно-политический уровень и квалификацию.

Председатель совета С. С. Витченко, определяя задачи совета, о его деятельности говорил так: «Как не стоит на месте молодежный коллектив нашего производства, так не должны стоять на месте и советы наставников. Наша задача — постоянно искать новые формы воспитания наставников. То, что сегодня было приемлемо, завтра может устареть»<sup>1</sup>.

Постоянные поиски более эффективных форм воздействия на молодежь, проводимые советом, дают хорошие результаты. За десять лет деятельности совета в объединении «Электросила» почти в два раза сократилось число молодых рабочих, которые не выполняют нормы выработки, значительно сократилось количество всех видов нарушений трудовой дисциплины.

Деятельность совета наставников зависит прежде всего от правильного подбора его членов, структуры совета. Опыт работы совета наставников ЗИЛа показывает, что в совет должны войти представители наиболее распространенных профессий.

В состав совета наставников киевского завода «Арсенал» имени Ленина входит шесть мастеров, имеющих звание «мастер золотые руки», заместитель начальника отдела кадров, старший мастер-воспитатель, заместитель председателя завкома профсоюза, заместитель секретаря комитета комсомола, председатель комиссии по работе с молодежью и подростками. Возглавляет совет

<sup>1</sup> Козырин В. Наставничество. М., Молодая гвардия, 1976, с.

член партийного комитета завода. В совете создано два сектора: производственный и методический. Члены производственного сектора заботятся о повышении технического уровня и квалификации наставников, организуют социалистическое соревнование за звание «Лучший наставник» и «Лучший молодой рабочий». Методический сектор организует педагогическую учебу наставников, их методическую подготовку, осуществляет изучение и распространение передового опыта наставников.

Работа совета наставников планируется с учетом организационных, производственных и методических вопросов.

Анализ планов работы советов показывает, что круг вопросов, решаемых этим органом согласования действий наставников, необычайно широк. В них в основном отражена работа по повышению квалификации, технического и общеобразовательного уровня молодых производственников, повышению психолого-педагогической культуры наставников, пропаганде передового опыта, а также мероприятия по совершенствованию воспитательной работы с молодежью, связи с общественными организациями, педагогическими коллективами школ и профтехучилищ, семьями воспитанников.

Обобщение работы многих советов наставников г. Кривого Рога дает основание рекомендовать примерный план работы совета наставников предприятия.

### **Годовой план работы совета наставников**

I. Совершенствовать организаторскую работу по дальнейшему развитию наставничества.

С этой целью создать советы наставников в трудовых коллективах цехов, предприятий, других производственных подразделений, помогать в планировании работы наставников, определении объекта и задач деятельности. Совместно с профсоюзными организациями пересмотреть качественный состав наставников, привлечь к наставнической работе высококвалифицированных рабочих, новаторов производства, ветеранов труда, инженерно-технических работников.

II. Раз в два месяца проводить заседания совета наставников, на которых обсуждать такие вопросы:

- Январь 1. Итоги работы совета наставников за истекший год и утверждение плана на следующий год.  
2. Об организации соревнования наставников за звание «Лучший наставник молодежи» в следующем году.
- Март 1. О состоянии работы в цехах по заключению договоров о содружестве между наставниками, молодыми рабочими и администрацией.  
2. Об опыте работы совета наставников цеха.
- Май 1. О работе наставников (цеха, предприятия, отдельных наставников) по оказанию помощи подшефным в овладении специальностью, передовыми методами труда, привлечению их к рационализаторской и изобретательской работе.  
2. О совершенствовании организационных форм наставничества на предприятии.
- Июль 1. Об опыте работы наставников по оказанию помощи молодым рабочим в организации их досуга.  
2. О задачах наставников по повышению общеобразовательного уровня молодых производственников и привлечению их к учебе в школе рабочей молодежи.
- Сентябрь 1. Об участии наставников в традиционных праздниках трудовой славы.  
2. Об организации учебы наставников в школе и университете наставничества.
- Ноябрь 1. О подготовке к проведению общезаводского слета (или соревнования) наставников «Итоги работы наставников в истекшем году и задачи на следующий год».  
2. О роли трудовых династий в воспитании рабочей смены и пропаганде их опыта.

III. Ежеквартально проводить семинары-практикумы, на которых рассматривать актуальные вопросы наставнической работы:

1. Задачи, содержание, формы и методы работы наставников.
2. Методика заключения договоров между наставниками, подшефными и администрацией.
3. Об условиях соревнования наставников за звание «Лучший наставник молодежи».
4. Методика и практика вовлечения молодежи в социалистическое соревнование, производственную и общественную жизнь.
5. Изучение психофизиологических качеств молодого рабочего.
6. Опыт работы лучших наставников по закреплению молодежи за производством, повышению профессионального мастерства молодых рабочих.
7. Итоги работы трудовых коллективов по выполнению социалистических обязательств.

IV. Обеспечить учебу наставников в районном университете и школе наставников.

V. Вовлечь молодых рабочих в социалистическое соревнование; охватить их комсомольской, профсоюзной, спортивной, оборонной, художественной и другими видами деятельности.

VI. Организовать соревнование наставников предприятия за звание «Лучший наставник молодежи». В каждом полугодии подводить итоги соревнования.

VII. Провести слет (собрание) наставников предприятия, на котором подвести итоги работы наставников в истекшем году и определить задачи на следующий год.

VIII. Установить постоянную связь с педагогическими коллективами общеобразовательных школ и ПТУ, направляющих выпускников на производство.

IX. Пропагандировать на предприятиях опыт работы лучших наставников через фотовитрины, стенды, бюллетени, многотиражные и стенные газеты.



- X. Изучать и обобщать лучший опыт наставников, сделать его достоянием всех наставников предприятия.
- XI. Информировать общественные организации о состоянии наставнической работы на предприятии и его подразделениях.
- XII. Вместе с комиссией содействия семье и школе активизировать работу по пропаганде педагогических знаний среди рабочих и служащих. Организовать на предприятии тематические конференции, педагогические чтения, лектории по вопросам содержания и методики трудового воспитания и профессиональной ориентации молодежи.

Как видно из плана работы совет наставников согласовывает действия всех наставников, обеспечивает слаженность их работы, определяет воспитанников, нуждающихся в помощи кадровых рабочих и закреплении за ними наставников, оказывает методическую и практическую помощь наставнику в решении поставленных перед ним задач, пропагандирует лучшую постановку наставнической работы, отмечает лучших наставников.

Для совершенствования учета работы совета в «Методических рекомендациях по организации и развитию наставничества в трудовых коллективах», одобренных Госкомитетом УССР по труду, Республиканским советом профессиональных союзов, ЦК ЛКСМ Украины предлагается ведение журнала учета работы совета наставников по такой форме:

#### Раздел I. Состав совета наставников предприятия

| № п/п | Ф И О | Обязанность в совете | Занимаемая должность | Партийность | Образование | Примечание |
|-------|-------|----------------------|----------------------|-------------|-------------|------------|
|       |       |                      |                      |             |             |            |

#### Раздел II. Состав цехового совета наставников

| № п/п | Наименование цеха | Ф И О | Обязанность в совете | Занимаемая должность | Партийность | Образование |
|-------|-------------------|-------|----------------------|----------------------|-------------|-------------|
|       |                   |       |                      |                      |             |             |

### Раздел III. Учет мероприятий, выполненных советом наставников

| № п/п | Наименование мероприятий | Ответственный за проведение | Время проведения |
|-------|--------------------------|-----------------------------|------------------|
|       |                          |                             |                  |

### Раздел IV. Замечания и предложения проверяющих

Такой учет работы совета наставников помогает организаторам наставничества направлять работу совета на решение стоящих задач по воспитанию рабочей смены, координировать деятельность общественности, направленную на всестороннюю подготовку молодежи к высокопроизводительному труду.

Опыт показывает, что правильная организация работы советов наставников на предприятиях заметно влияет на состояние наставнической работы, а советы становятся действенным органом по организации воспитания трудовой смены.

В воспитании резерва современного рабочего класса важная роль принадлежит наставничеству. Цели, задачи и содержание наставничества определяются закономерностями, тенденциями и направлениями развития социалистического производства и социальных отношений.

В настоящее время движение наставников превратилось в систематическую и целенаправленную работу по формированию коммунистических убеждений у молодежи, расширению ее политехнического кругозора, воспитанию нравственно-психологической готовности учащихся к труду, формированию положительного отношения к рабочим профессиям, развитию склонности и интересов к трудовой деятельности людей с учетом потребностей современного производства.

Раздел V. Список наставников  
 и закрепленных за ними молодых рабочих

|  |   |
|--|---|
|  | № п/п                                       |
|  | Ф И О<br>наставника                         |
|  | Образование                                 |
|  | Должность, проф-<br>фессия, разряд          |
|  | Партийность                                 |
|  | Ф И О<br>молодого рабо-<br>чего             |
|  | Число, месяц,<br>год рождения               |
|  | Дата поступления<br>на завод                |
|  | Образование,<br>год окончания<br>школы, ПТУ |
|  | Где учится в на-<br>стоящее время           |
|  | Партийность                                 |
|  | Участие в обще-<br>ственной жизни           |
|  | Разряд и дата<br>присвоения                 |
|  | Дата закрепле-<br>ния за настав-<br>ником   |
|  | Дата завершения<br>наставничества           |

Повышению эффективности наставничества, оптимизации процесса воспитания резерва рабочего класса способствует повсеместное внедрение научно-педагогической системы наставничества, которая обеспечивает:

научно обоснованный подход к подбору наставников; соблюдение педагогических требований в организации работы наставников с молодежью;

использование оптимальных сочетаний организационных форм, приведение их в соответствие с содержанием наставничества;

внедрение наставничества как сложного комплекса воспитательных действий, направленных на всестороннюю подготовку школьников к производительному труду;

осуществление систематического и последовательного приобщения школьников к жизни трудовых коллективов;

повышение психолого-педагогической культуры наставников.

Наставничество может и должно выполнить свою роль в успешном решении задач, поставленных XXVI съездом КПСС по совершенствованию трудового воспитания школьников.

Сегодня задача состоит в том, чтобы в подготовке рабочей смены более активно участвовало производство, его лучшие представители — наставники. Необходимо направить деятельность общественных активистов, наставников из предприятий,строек, организаций на улучшение ими трудового обучения и воспитания учащихся, их профессиональной ориентации, подготовки к трудовой деятельности.

Дальнейшее совершенствование наставнической работы в системе совместной деятельности школы и производства будет содействовать воспитанию активной трудовой позиции школьников, подготовке выпускников школы к производительному труду.

### Список рекомендуемой литературы

Маркс К., Энгельс Ф. О воспитании и образовании. М., Изд-во АПН РСФСР, 1957.

Ленин В. И. О воспитании и образовании. М., Просвещение, 1973.

Брежнев Л. И. Речь на XVII съезде ВЛКСМ. М., Политиздат, 1974.

Щербинский В. В. Развивать движение наставников.— В кн.: Наставник. К., Молодь, 1975.

О дальнейшем улучшении идеологической, политико-воспитательной работы. Постановление ЦК КПСС от 26 апр. 1979 г. М., Политиздат, 1979.

О дальнейшем совершенствовании обучения, воспитания учащихся общеобразовательных школ и подготовки их к труду. Изложение постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР.— Народное образование, 1978, № 3.

Аверичев Ю. П. Организация трудового обучения и воспитания школьников. М., Педагогика, 1976.

Батышев С. Я. Основы педагогической деятельности наставника. М., Знание, 1977.

Витченко С. С. Слово наставника. М., Изд-во ДОСААФ СССР, 1979.

Васильев А. А. Совершенствовать отношения школы с производством.— Школа и производство, 1977, № 2.

Взаимодействие школы, семьи, общественности в коммунистическом воспитании / Под ред. А. Г. Хрипковой, А. М. Низовой, И. В. Гребеникова. М., Педагогика, 1978.

Воловиченко А. И., Сметанин Д. А. Ознакомление школьников с производством.— Советская педагогика, 1978, № 2.

Гичан И. С. Наставник и молодой рабочий. К., Знания, 1978.

Голомшток А. Е. Выбор профессии и воспитание личности школьника. М., Педагогика, 1979.

Завком профсоюза и трудовое воспитание школьников. Из опыта работы трудового коллектива и профсоюзной организации Харьковского тракторного завода имени С. Орджоникидзе / Сост. С. П. Чугунов. М., Профиздат, 1976.

Коваленко В. І., Любар О. О. Зміні — гарт і майстерність. Дніпропетровськ, Промінь, 1980.

Козырин В. А. Наставничество. М., Молодая гвардия, 1976.

Крутецкий В. А. Психология обучения и воспитания школьников. М., Просвещение, 1966.

Макаренко А. С. Трудовое воспитание. Минск, Народная асвета, 1977.

Малкин И. И. Психолого-педагогические основы наставничества (учебное пособие). Казань, 1976.

Методические рекомендации по организации и развитию наставничества в трудовых коллективах. К., 1980.

Наставник — активный воспитатель молодежи. М., Политиздат, 1976.

Наставникам ученических производственных бригад / Под ред. К. А. Ивановича. М., Просвещение, 1979.

Наставники. К., Молодь, 1975.



Педагогика школы / Под ред. чл. кор. АПН СССР Г. И. Щукиной. М., Просвещение, 1977.

Педагогика школы / Под ред. проф. И. Т. Огородникова. М., Просвещение, 1978.

Педагогические основы деятельности ученических производственных бригад / Под ред. К. А. Ивановича. М., Педагогика, 1979.

Профессиональная ориентация молодежи / Под ред. К. К. Платонова. М., Высшая школа, 1978.

Павлютенков Е. М. Наступність у профорієнтаційній роботі. К., Радянська школа, 1976.

Примерная программа учебы наставников молодежи. М., Профиздат, 1977.

Рабочая книга наставника. М., Профиздат, 1981.

Рекомендации научно-практической конференции «XXV съезд КПСС и пути повышения роли наставничества в коммунистическом воспитании молодежи». Информационный бюллетень ВЦСПС, М., Профиздат, 1978, февр.

Сухолинський В. О. Батьківська педагогіка. К., Радянська школа, 1978.

Трудовое обучение и воспитание учащихся. Справочник / Сост. И. С. Алдошкин. М., Педагогика, 1975.

## СОДЕРЖАНИЕ

### ВВЕДЕНИЕ

|  |     |
|--|-----|
| Глава I. Наставничество — важный фактор подготовки молодежи к труду . . . . .                          | 8   |
| 1. Наставничество и его роль в процессе подготовки учащейся молодежи к трудовой деятельности . . . . . | 8   |
| 2. Особенности работы наставника с учащейся молодежью . . . . .  | 12  |
| Глава II. Наставнику о школе . . . . .   | 16  |
| 1. Задачи школы . . . . .  | 16  |
| 2. Характеристика общих возрастных особенностей школьника . . . . .                                    | 27  |
| Глава III. Педагогическая деятельность наставника . . . . .  | 39  |
| 1. С чего начинать наставничество . . . . .  | 39  |
| 2. Формы и методы работы наставника . . . . .  | 48  |
| 3. Как помочь школьнику выбрать профессию . . . . .  | 76  |
| 4. Наставник и научно-техническое творчество школьников . . . . .                                      | 80  |
| Глава IV. Выпускник школы на производстве . . . . .  | 86  |
| 1. Преемственность в работе наставников . . . . .  | 86  |
| 2. Роль наставника в процессе адаптации рабочей молодежи . . . . .                                     | 93  |
| 3. Координация действий наставников. Советы наставников . . . . .                                      | 98  |
| Список рекомендуемой литературы . . . . .  | 108 |

АЛЕКСАНДР АФАНАСЬЕВИЧ ЛЮБАР,  
ДМИТРИЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ ТХОРЖЕВСКИЙ

**Наставничество в воспитании учащихся  
общеобразовательной школы**

Зав. редакцией трудового воспитания *А. И. Воловиченко*. Редакторы *Ю. Н. Манько*, *С. И. Карнаух*. Литредактор *Н. Н. Василенко*. Художеств. редактор *Г. Е. Полищук*. Обложка художника *И. А. Комяховой*. Технич. редактор *Л. Н. Бондарева*.  
Корректоры *Л. С. Бобырь*, *С. Л. Фурман*.

Информ. бланк № 2804

Сдано в набор 21.05.81. Подписано к печати 26.01.82. БФ 04109. Формат 84×108/32. Бумага типографская № 3. Гарнитура литературная. Способ печати высокий. Условн. лист. 5,88. Уч. изд. лист. 5,79. Тираж 26 000. Изд. № 27444. Зак. № 956. Цена 15 к. Издательство «Радянська школа». 252053. Киев, Ю. Коцюбинского, 5.

Белоцерковская книжная фабрика, 256400, г. Белая Церковь,  
ул. Карла Маркса, 4.

**Любар А. А., Тхоржевский Д. А.**

**Л93 Наставничество в воспитании учащихся общеобразовательной школы. — К.: Рад школа, 1982. — 110 с. — Библиогр.: с. 108—109.**

В обл.: 15 к. 26.000 экз.

В пособии рассматриваются психолого-педагогические основы деятельности наставников на производстве, раскрывается роль наставничества в моральном и трудовом воспитании учащихся общеобразовательных школ. Освещаются вопросы преемственности наставничества между школой и базовым предприятием, а также даются методические рекомендации по организации наставничества в школьных коллективах. Предназначается для учителей и руководителей школ, работников промышленного и с.-х. производства — наставников учащейся молодежи.

60501—265

Л ————— 268—82  
М210(04)—82

ББК 74.213.51+65.9(2)30—6  
371.012+331