

УДК 37.018.7

DOI: 10.34670/AR.2024.90.90.023

Наставничество как социальная технология управления через культурно-досуговые практики молодежи

Бережная Ольга Владимировна

Кандидат педагогических наук,
декан факультета дополнительных образовательных программ,
Ставропольский государственный педагогический институт,
355045, Российская Федерация, Ставрополь, ул. Пирогова, 58;
e-mail: dop_obr_sgpi@mail.ru

Захарченко Наталья Сергеевна

Старший преподаватель кафедры хорового дирижирования
и социально-культурных проектов,
Ставропольский государственный педагогический институт,
355045, Российская Федерация, Ставрополь, ул. Пирогова, 58;
e-mail: natazakharchenko80@mail.ru

Ивашова Валентина Анатольевна

Кандидат социологических наук, доцент,
начальник отдела мониторинга ожиданий потребителей,
Ставропольский государственный аграрный университет,
355000, Российская Федерация, Ставрополь,
пер. Зоотехнический, 12;
e-mail: vivashov@mail.ru

Аннотация

В статье представлены результаты исследования наставничества в деятельности культурно-досугового комплекса региона. На основе теоретического обзора отечественной литературы сформулированы индикаторы эмпирического исследования наставничества через мнения и имеющийся опыт молодежи, включенной в деятельность творческих коллективов. Анкетирование 261 человека проведено в электронном виде через гугл-форму. Результаты исследования показали, что наставники из числа работников культуры активно передают не только свой профессиональный опыт, но и вносят существенный вклад в духовно-нравственное воспитание молодого поколения, показывая свой пример отношения к жизни и профессии, не остаются равнодушными в ситуациях, когда требуется помощь и поддержка личностного становления воспитанников самодеятельных художественных коллективов. В целом проведенное исследование показывает значительный вклад и высокий уровень вовлеченности работников культуры Ставропольского края в дело наставничества. Наставники из числа работников культуры активно передают не только свой профессиональный опыт, но и вносят существенный

вклад в духовно-нравственное воспитание молодого поколения, показывая свой пример отношения к жизни и профессии, не остаются равнодушными в ситуациях, когда требуется помощь и поддержка личностного становления воспитанников самостоятельных художественных коллективов.

Для цитирования в научных исследованиях

Бережная О.В., Захарченко Н.С., Ивашова В.А. Наставничество как социальная технология управления через культурно-досуговые практики молодежи // Педагогический журнал. 2023. Т. 13. № 12А. С. 204-214. DOI: 10.34670/AR.2024.90.90.023

Ключевые слова

Наставничество, социальные технологии управления, культурно-досуговой комплекс, молодежь, воспитание.

Введение

В России 2023 год Указом Президента России Владимира Путина был объявлен Годом педагога и наставника. Тем самым, наставническая деятельность получила новый актуальный статус и внимание общества к этой важной деятельности. Наставничество как социальная технология проявляется в разных сферах жизнедеятельности общества и способствует не только передаче знаний, умений и навыков, но, прежде всего, жизненного опыта, нравственных ценностей, социальной и профессиональной ответственности, образцов традиционной культуры, без которых невозможно сохранение национальной идентичности. Таким образом, миссия наставничества, в современном понимании, выходит за рамки технологии профессиональной адаптации новых работников организации и может рассматриваться как социальная технология управления воспроизводством социокультурных практик в культурно-досуговом комплексе региона.

Основная часть

Исследованию наставничества посвящены работы современных российских авторов. Так в статье А.А. Дружининой, посвященной внедрению и реализации технологии наставничества в социальной сфере, рассмотрены основные модели наставничества и роли наставника [Дружинина, 2018]. К наставничеству в подготовке будущих специалистов социальной работы привлечены студенты старших курсов, преподаватели, выпускники-практики социальной работы. Представленная комплексная модель наставничества помогает обучающимся получить разносторонний опыт для будущей профессиональной деятельности и успешно пройти этап социально-профессиональной адаптации при первом трудовом найме. Ролевые модели студента-наставника, преподавателя-наставника, практика/выпускника-наставника, представленные в статье обеспечивают будущим специалистам понимание особенностей профессиональной деятельности на разных этапах становления профессиональных компетенций и навыков.

Рассматривая социальный феномен наставничества, авторы статьи А.Т. Гаспаришвили и О.В. Крухмалева [Гаспаришвили, Крухмалева, 2019] показывают актуальность этого социального явления. Этот вывод они делают на основе анализа современной зарубежной литературы в данной предметной области, отмечая труды Г. Льюиса, Д. Клаттербака, Д.

Меггинсона, Дж. Максвелла, М. Кларина и других авторов. В их работах наставничество рассматривается как системный процесс, направленный на преодоление определенных проблем перехода с образовательной ступени на профессиональную. Оно индивидуально ориентировано и остается актуальным на любом этапе профессиональной карьеры. Потребность и интерес в нем имеют как отдельный человек, так и общество, высшая школа, предприятие, организация, рынок труда [там же].

История становления и развития наставничества на примере корпоративного обучения персонала представлена в статье авторов В.В. Бондалетова и Е.В. Бондалетова [Бондалетов, Бондалетов, 2019]. Исследователи на основе анализа многочисленных источников литературы отмечают, что наставничество связано и ассоциируется с такими понятиями как профессионализм, личный и профессиональный опыт, высокий интеллектуальный потенциал и уровень развития личностных качеств наставника. Кроме того, это и готовность открыто делиться секретами профессионального мастерства, помогать своим подопечным в решении актуальных вопросов духовно-нравственного характера.

Во многих публикациях подчеркивается, что наставничество, как социальный феномен, обладает огромным потенциалом для повышения качества профессионального образования. Этому посвящены статьи российских авторов Башариной О.В., Фаляхова И.И., Сопегиной В.Т., Нугумановой Л.Н., Шайхутдиновой Г.А. и других [Башарина, 2018; Фаляхов, 2017; Сопегина, 2016; Нугуманова, Шайхутдинова, 2018]. В работах подчеркивается, что для эффективного внедрения технологии наставничества необходимо заниматься подготовкой наставников и обеспечить системность внедрения данного подхода в современные практики управления.

Гаисина Л.М., кандидат социологических наук, в своей статье предлагает авторское видение классификации социальных технологий [Гаисина, 2015]. По ее мнению, важным аспектом применения социальных технологий, в том числе и наставничества, является не импликация готовых алгоритмов в реалии социальных процессов, а проектирование технологий с учетом мнений объекта социального управления: персонала организации, потребителей услуг бюджетных организаций, отрасли, региона. Отмечается, что важна диагностика на основе таких методов сбора первичной информации, как наблюдение, анкетирование, интервью, тестирование, групповая дискуссия и пр. Таким образом, реализуется связь между теорией и практикой социального управления.

Гришаква Е.А. в статье раскрывает результаты социологического исследования социальных технологий управления, обеспечивающих стимулирование роста качественного уровня человеческих ресурсов организации. По ее мнению, трансформация социальных технологий управления зависит от ряда факторов и, прежде всего, качественной объективной и своевременной информации об объекте управления, что позволяет внедрять систему совершенствования социальных технологий в исследуемой организации посредством социального реагирования, социальной ответственности и социальных обязательств [Гришаква, 2017].

Социальные технологии, по мнению В.И. Патрушева, выступают как интеллектуальный наукоемкий ресурс, который позволяет получать эффективный прогнозируемый социальный результат [Патрушев, 2011]. Социальная технология определяется исследователем как проект, включающий в себя определенные процедуры и операции, и непосредственно сама деятельность, построенная в соответствии с этим процессом.

Таким образом, проведенный обзор публикаций по теме исследования позволяет сказать, что наставничество, как технология управления остается актуальной в наши дни. Наставничество рассматривается как системный процесс, направленный на преодоление

сложностей в переходе к самостоятельной профессиональной и иной деятельности человека. В ряде работ социологов-теоретиков вывод об индивидуальной ориентированности наставничества на определенных этапах профессиональной карьеры, перекликается с утверждениями о потребности в наставничестве не только отдельного человека, но и общества, отраслей, предприятий, организаций.

Наставничество тесно связано и ассоциируется с такими понятиями как профессионализм, личный и профессиональный опыт, высокий интеллектуальный потенциал и уровень развития личностных качеств наставника, готовностью открыто делиться секретами профессионального мастерства, помогать своим подопечным в решении актуальных вопросов духовно-нравственного характера.

Рольевые модели наставников, получившие институциональное подтверждение в организационных системах, обеспечивают будущим специалистам понимание особенностей профессиональной деятельности на разных этапах становления профессиональных компетенций и навыков.

Социологическое исследование «Развитие наставничества в культурно-досуговом комплексе Ставропольского края» проведено в октябре-ноябре 2023 года. Анкетирование проведено в электронном формате через гугл-форму. Всего в опросе приняли участие 261 человек. К участию в опросе приглашены молодые люди в возрасте от 18 лет до 30 лет, имеющие отношение к деятельности отрасли культуры. Такой выбор респондентов обусловлен темой исследования, которая имеет актуальность именно для данной категории населения.

Учреждения культуры Ставропольского края, проводя интересные культурно-досуговые мероприятия, работая с народными творческими коллективами, сохраняя культурные традиции, выполняют важную миссию – воспроизводство регионального культурного контекста. Работники культуры становятся наставниками для многих поколений жителей региона, включенных в культурно-досуговую деятельность, как носители образцов духовной культуры, наследия традиций народа.

Мнения, оценки, предпочтения и пожелания молодежи Ставропольского края позволят развивать наставничество в культурно-досуговом комплексе региона (районном Дворце культуры, сельском Доме культуры, сельском клубе и т.).

Большинство участников опроса довольны тем, как складываются их жизненные обстоятельства (45,9% полностью довольны и 37,7% скорее довольны, чем нет). Скорее не довольны 13,1% от числа участников опроса и не довольны – 1,6% участников опроса. 1,7% не смогли дать определенного ответа (См. рис. 1).

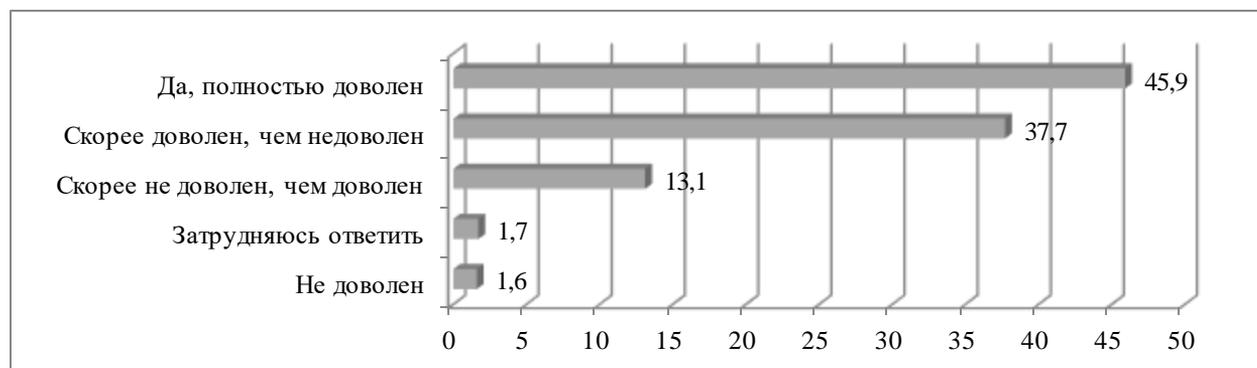


Рисунок 1 - Оценка участниками опроса уровня удовлетворенности жизненными обстоятельствами, %

Для большинства участников опроса культура и занятия художественным творчеством играют значительную роль и являются частью жизни. 6,6% указали, что культура играет большую роль, но не является основным занятием в жизни. Таким образом, в опросе представлены мнения целевой группы молодежи, которая активно включена в деятельность культурно-досугового комплекса Ставропольского края и может дать характеристику наставничеству в сфере культуры как фактору воспроизводства регионального культурного контекста (См. рис. 2).

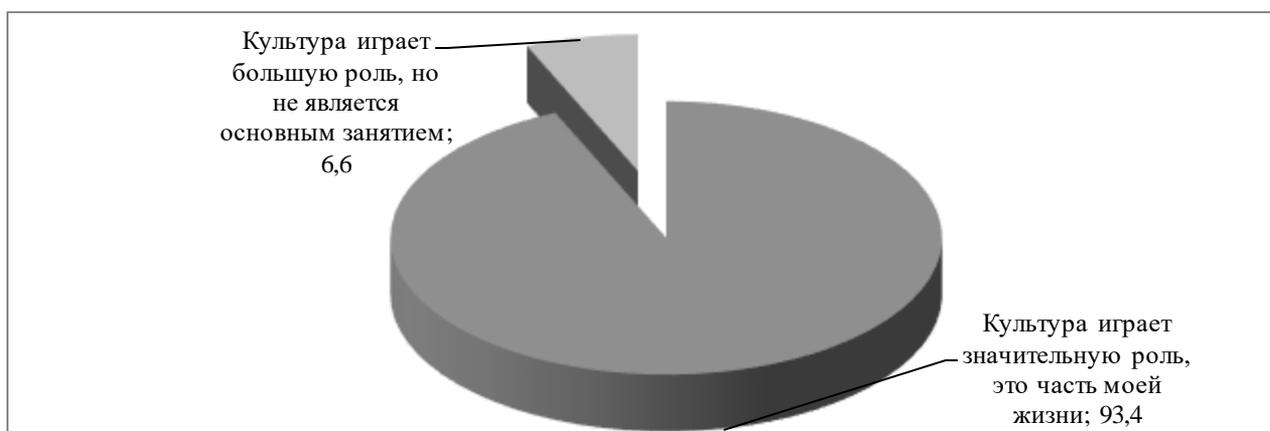


Рисунок 2 - Оценка роли культуры и самодеятельного творчества в жизни участников опроса, %

Работники культуры стали проводниками в самодеятельное художественное творчество (занятия музыкальным искусством, вокалом, хоровым творчеством и т.п.) для 23,0% участников опроса. Что практически наравне с самостоятельным выбором (29,5%) и родителями и близкими родственниками (29,5%). 6,6% участников опроса привели в самодеятельное художественное творчество их друзья и одноклассники. 4,9% участников опроса назвали проводником в самодеятельное художественное творчество работников образования. 6,5% не смогли дать определенный ответ. (См. рис.3)

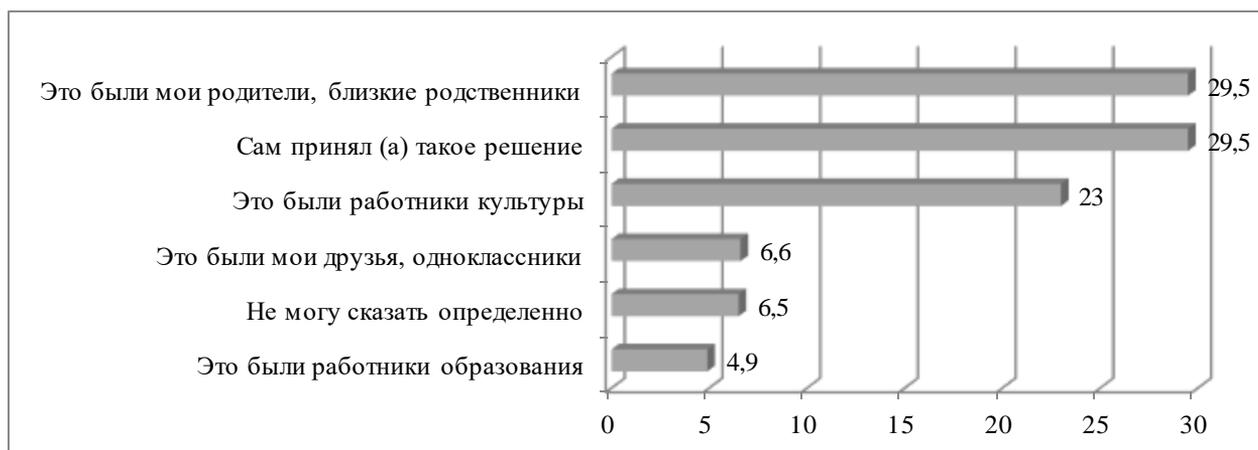


Рисунок 3 - Наличие в жизни участника опроса человека, который стал проводником в самодеятельное художественное творчество (занятия музыкальным искусством, вокалом, хоровым творчеством и т.п.), %

85,2% молодых людей, которые приняли участие в опросе, получали советы от руководителя коллектива художественного творчества, которые касаются духовных жизненных ценностей. Незначительная доля участников опроса отметили, что не получали никаких советов (4,9%), не помнят (6,6%) или не могут сказать определенно (3,3%). (См. рис. 4)

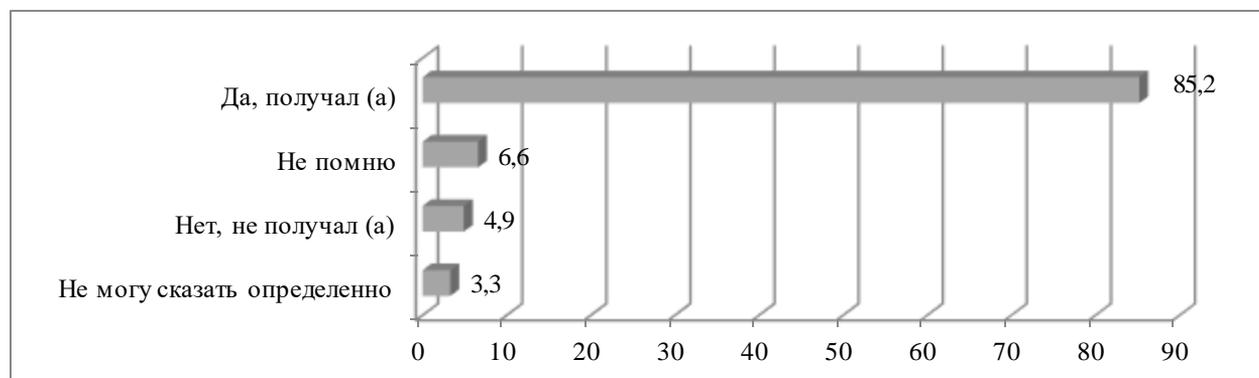


Рисунок 4 - Уровень распространенности социальной практики получения советов участниками опроса от руководителя коллектива художественного творчества, которые касаются духовных жизненных ценностей, %

49,2% участников опроса сказали, что часто бывают ситуации на репетициях, когда коллектив обсуждает жизненные вопросы, которые не касаются текущего занятия. Еще 32,8% отметили, что такие ситуации бывают, но редко. Практически таких ситуаций не бывает – отметили 8,2% респондентов. Не смогли сказать определенно 9,8%. (См. рис.5)

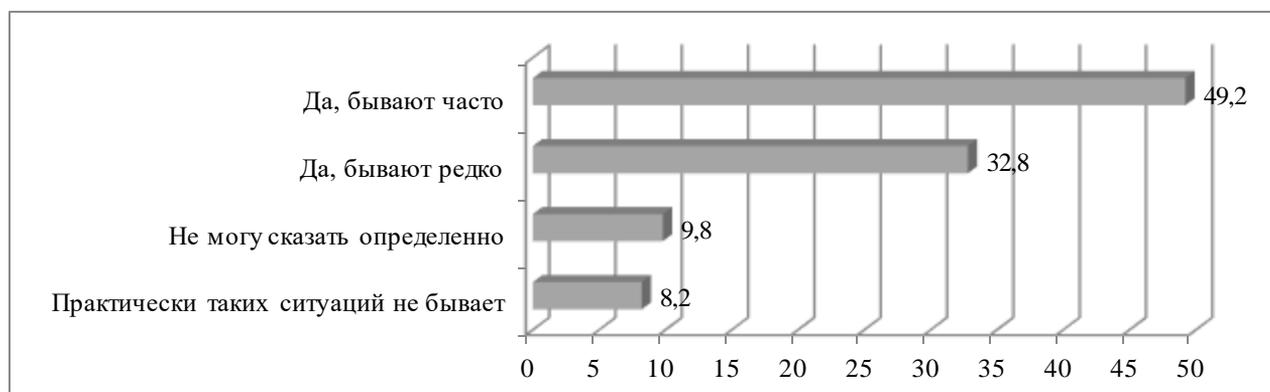


Рисунок 5 - Наличие ситуаций на репетициях, когда коллектив и руководитель обсуждают жизненные вопросы, которые не касаются текущего занятия, %

По оценкам 44,3% участников опроса часто бывают ситуации, когда руководителю творческого коллектива в процессе репетиции приходится затрагивать вопросы нравственного поведения, воспитанности тех или иных людей. 36,1% респондентов отметили, что такое бывает, но редко. И практически таких ситуаций не бывает отметили 9,8%. Затруднились ответить 9,8% респондентов. (См. рис. 6)

В большинстве случаев руководитель творческого коллектива часто делится своим опытом преодоления сложных жизненных ситуаций и для 65,6% участников опроса этот опыт полезен. Еще 21,3% участников опроса отметили, что такие ситуации бывают редко. Об отсутствии таких

ситуаций сказали 9,8% участников опроса и 3,3% – затруднились дать определенный ответ.

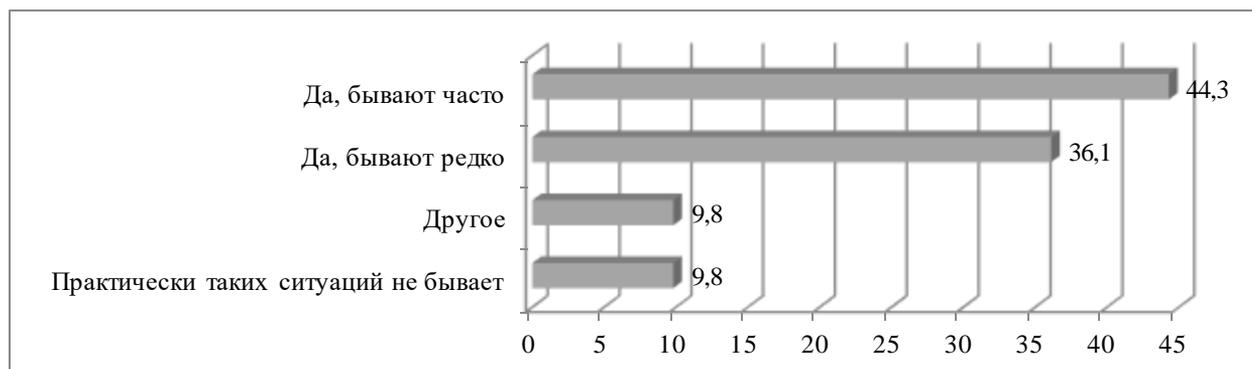


Рисунок 6 - Наличие ситуаций, когда руководителю творческого коллектива в процессе репетиции приходилось затрагивать вопросы нравственного поведения, воспитанности тех или иных людей, %

62,3% участников опроса сказали, что могут подойти к руководителю за советом в сложных жизненных ситуациях. 16,4% не видят в этом необходимости и 21,3% не задумывались над этим вопросом.

Работники культуры являются важными мотиваторами в жизни молодых людей, которые так или иначе связали свою жизнь с отраслью культуры. Из ближайшего окружения участников опроса есть люди, которые видят потенциал (творческий, интеллектуальный, духовный, воспитательный и т.п.). Среди них работники образования (68,9%), родственники (68,9%), друзья (52,5%), работники культуры (37,7%), люди из числа рабочего окружения участников опроса (24,6%). Назвали другие варианты и не смогли ответить определенно 8,2%. (См. рис. 7).

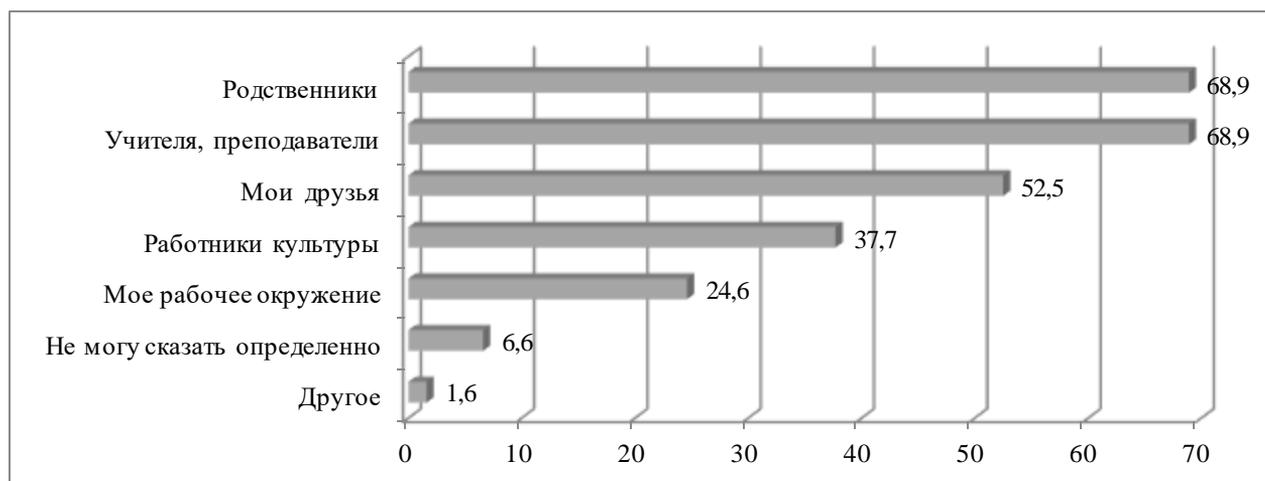


Рисунок 7 - Оценка участниками опроса наличия людей из ближайшего окружения, которые видят потенциал человека (творческий, интеллектуальный, духовный, воспитательный и т.п.),%

Одним из важных элементов проявления наставничества является готовность делиться своими профессиональными знаниями и навыками. Среди тех людей, которые открыто предлагают молодежи свой профессиональный опыт и знания на первом месте находятся

преподаватели/учителя (75,4%) и на втором – работники культуры (44,3%), опережая родственников (36,1%), друзей (36,1%) и людей из числа рабочего окружения (29,5%).

По мнению каждого второго участника опроса (50,8%) именно в культуре работает много инициативных, увлеченных людей, энтузиастов своего дела. 19,7% респондентов отметили, что это не зависит от отрасли. Еще 19,7% уверены, что в образовании и культуре работать без призвания просто невозможно.

Такой пример наставничества, который сейчас есть у молодежи, вдохновляет большинство участников опроса в будущем тоже стать наставником (отметили 80,0% участников опроса). Пока не считают это возможным 6,7% респондентов и затруднились дать определенный ответ 13,3% респондентов.

По мнению большинства участников опроса, готовность к наставничеству не всегда зависит от возраста (отметили 55,7% респондентов). 27,9% считают, что наставниками становятся чаще всего люди старшего возраста. 11,5% отмечают, что это люди, начиная со среднего поколения. И 4,9% респондентов не смогли определенно ответить на этот вопрос.

По мнению 44,3% участников опроса в последнее время наставников стало больше. 27,9% считают, что число наставников уменьшилось. Не смогли сказать определенно 27,8%.

Снижение количества наставников связано следующими причинами:

- утрачены традиции наставничества (31,1%);
- нет почета наставникам (27,9%);
- конкуренция за рабочие места, зарплату не дает развиваться наставничеству (23,0%);
- люди стали более эгоистичными, думают о себе (21,3%).

Участникам опроса был предложен перечень ценностей и дана возможность высказать свои оценки по актуальным, по их мнению, для наставников в сфере культуры ценностям по 5-балльной шкале, где 1 балл – ценность не имеет актуальности и 5 баллов – ценность очень актуальна для идеальной модели наставника. Расчет среднего балла и ранжирование результатов показывают, что первые 5 мест, главных по значимости занимают ценности:

- интересная работа (4,3 балла);
- жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом) (4,2 балла);
- уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений) (4,2 балла);
- познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие) (4,2 балла);
- свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках) (4,2 балла);
- творческая самореализация (4,2 балла).

Заключение

В целом проведенное исследование показывает значительный вклад и высокий уровень вовлеченности работников культуры Ставропольского края в дело наставничества. Наставники из числа работников культуры активно передают не только свой профессиональный опыт, но и вносят существенный вклад в духовно-нравственное воспитание молодого поколения, показывая свой пример отношения к жизни и профессии, не остаются равнодушными в ситуациях, когда требуется помощь и поддержка личностного становления воспитанников самодеятельных художественных коллективов.

Библиография

1. Башарина О.В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования // Инновационное развитие профессионального образования. 2018. № 3 (19). С. 18-25.
2. Бондалетов В.В., Бондалетов Е.В. Становление и развитие наставничества как формы корпоративного обучения персонала в России и за рубежом // Материалы Афанасьевских чтений. 2019. № 3 (28). С. 23-39.
3. Гайсина Л.М. Социальные технологии как инструмент преобразования системы управления персоналом // Власть. 2015. № 4. С. 155-160.
4. Гаспаришвили А.Т., Крухмалева О.В. Наставничество как социальный феномен: современные вызовы и новые реалии // Народное образование. 2019. № 5 (1476). С. 109-115.
5. Гришакова Е.А. Социальные технологии управления человеческими ресурсами в организации // Среднерусский вестник общественных наук. 2017. № 6. С. 112-121.
6. Дружинина А.А. Технология наставничества в подготовке специалистов социальной сферы // Вестник ТГУ. 2018. № 4 (174). С. 15-21.
7. Нугуманова Л.Н., Шайхутдинова Г.А. Наставничество в повышении квалификации педагогических кадров (на примере Республики Татарстан) // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2018. № 4 (32). С. 182-187.
8. Патрушев В.И. К вопросу о социально-технологической революции // Материалы Афанасьевских чтений. 2011. Т. 1. № 9. С. 30-39.
9. Сопегина В.Т. О формировании коммуникативной составляющей педагогической компетенции в процессе наставничества // Образование и наука. 2016. № 2 (131). С. 55-67.
10. Фаляхов И.И. Структура научно-методического обеспечения подготовки наставников производственного обучения для дуальной системы профессионального образования // Казанский педагогический журнал. 2017. №4 (123). С. 26-30.

Mentoring as a social management technology through cultural and leisure practices of youth

Ol'ga V. Berezhnaya

PhD in Pedagogy,
Dean of the Faculty of Additional Educational Programs,
Stavropol State Pedagogical Institute,
355045, 58, Pirogova str., Stavropol, Russian Federation;
e-mail: dop_obr_sgpi@mail.ru

Natal'ya S. Zakharchenko

Senior Lecturer at the Department of Choral Conducting
and Socio-Cultural Projects,
Stavropol State Pedagogical Institute,
355045, 58, Pirogova str., Stavropol, Russian Federation;
e-mail: natazakharchenko80@mail.ru

Valentina A. Ivashova

PhD in Sociology, Associate Professor,
Head of Consumer Expectations Monitoring Department,
Stavropol State Agrarian University,
355000, 12, Zootekhnicheskii lane, Stavropol, Russian Federation;
e-mail: vivashov@mail.ru

Abstract

The article presents the results of a study of mentoring in the activities of the cultural and leisure complex of the region. Based on a theoretical review of Russian literature, indicators of an empirical study of mentoring through the opinions and experience of young people involved in the activities of creative teams are formulated. The survey of 261 people was conducted electronically via a Google form. The results of the study showed that mentors from among cultural workers actively transfer not only their professional experience, but also make a significant contribution to the spiritual and moral education of the younger generation, showing their example of attitude to life and profession, do not remain indifferent in situations where help and support for the personal development of pupils of amateur art groups is required. In general, the study shows the significant contribution and high level of involvement of cultural workers of the Stavropol Territory in the matter of mentoring. Mentors from among cultural workers actively pass on not only their professional experience, but also make a significant contribution to the spiritual and moral education of the younger generation, showing their example of attitude to life and profession, and do not remain indifferent in situations where help and support for the personal development of amateur students is required artistic groups.

For citation

Berezhnaya O.V., Zakharchenko N.S., Ivashova V.A. (2023) Nastavnichestvo kak sotsial'naya tekhnologiya upravleniya cherez kulturno-dosugovye praktiki molodezhi [Mentoring as a social management technology through cultural and leisure practices of youth]. *Pedagogicheskii zhurnal* [Pedagogical Journal], 13 (12A), pp. 204-214. DOI: 10.34670/AR.2024.90.90.023

Keywords

Mentoring, social management technologies, cultural and leisure complex, youth, education.

References

1. Basharina O.V. (2018) Nastavnichestvo kak strategicheskii resurs povysheniya kachestva professional'nogo obrazovaniya [Mentoring as a strategic resource for improving the quality of vocational education]. *Innovatsionnoe razvitiye professional'nogo obrazovaniya* [Innovative development of vocational education], 3 (19), pp. 18-25.
2. Bondaletov V.V., Bondaletov E.V. (2019) Stanovlenie i razvitiye nastavnichestva kak formy korporativnogo obucheniya personala v Rossii i za rubezhom [Formation and development of mentoring as a form of corporate training for personnel in Russia and abroad]. *Materialy Afanas'evskikh chtenii* [Materials of the Afanasyev Readings], 3 (28), pp. 23-39.
3. Druzhinina A.A. (2018) Tekhnologiya nastavnichestva v podgotovke spetsialistov sotsial'noi sfery [Technology of mentoring in the training of specialists in the social sphere]. *Vestnik TGU* [Bulletin of TSU], 4 (174), pp. 15-21.
4. Falyakhov I.I. (2017) Struktura nauchno-metodicheskogo obespecheniya podgotovki nastavnikov proizvodstvennogo obucheniya dlya dual'noi sistemy professional'nogo obrazovaniya [The structure of scientific and methodological support for the training of industrial training mentors for the dual system of vocational education]. *Kazanskii pedagogicheskii zhurnal* [Kazan Pedagogical Journal], 4 (123), pp. 26-30.
5. Gaisina L.M. (2015) Sotsial'nye tekhnologii kak instrument preobrazovaniya sistemoy upravleniya personalom [Social technologies as a tool for transforming the personnel management system]. *Vlast'* [Power], 4, pp. 155-160.
6. Gasparishvili A.T., Krukhmaleva O.V. (2019) Nastavnichestvo kak sotsial'nyi fenomen: sovremennyye vyzovy i novyye realii [Mentoring as a social phenomenon: modern challenges and new realities]. *Narodnoe obrazovanie* [Public education], 5 (1476), pp. 109-115.
7. Grishakova E.A. (2017) Sotsial'nye tekhnologii upravleniya chelovecheskimi resursami v organizatsii [Social technologies for managing human resources in organizations]. *Srednerusskii vestnik obshchestvennykh nauk* [Central Russian Bulletin of Social Sciences], 6, pp. 112-121.
8. Nugumanova L.N., Shaikhutdinova G.A. (2018) Nastavnichestvo v povyshenii kvalifikatsii pedagogicheskikh kadrov (na primere Respubliki Tatarstan) [Mentoring in advanced training of teaching staff (on the example of the Republic of Tatarstan)]. *Professional'noe obrazovanie v Rossii i za rubezhom* [Professional education in Russia and abroad], 4 (32),

pp. 182-187.

9. Patrushev V.I. (2011) K voprosu o sotsial'no-tekhnologicheskoi revolyutsii [On the issue of the socio-technological revolution]. *Materialy Afanas'evskikh chtenii* [Materials of the Afanasyev Readings], 1, 9, pp. 30-39.
10. Sopegina V.T. (2016) O formirovanii kommunikativnoi sostavlyayushchei pedagogicheskoi kompetentsii v protsesse nastavnichestva [On the formation of the communicative component of pedagogical competence in the process of mentoring]. *Obrazovanie i nauka* [Education and Science], 2 (131), pp. 55-67.