
МОЛОДЕЖИ — ОПЫТ СТАРШЕГО ПОКОЛЕНИЯ¹

Сегодня в нашей стране насчитываются миллионы наставников молодых рабочих. Наставничество растет и развивается, становится все более массовым, охватывает каждый трудовой коллектив. Среди молодежи, имеющей наставников, в 3 раза меньше невыполняющих и в 1,3 раза больше перевыполняющих нормы выработки, в 2,5 раза больше участвующих в рационализаторской деятельности. В несколько раз меньше нарушений трудовой дисциплины. Сама молодежь высоко оценивает благородную помощь наставников и считает их труд как воспитателей необходимым и очень полезным.

* * *

Наставничество выдвинуло немало проблем различного характера. Среди них психологические проблемы играют значительную, принципиальную роль.

Ученые кафедры социальной психологии ЛГУ имени А. А. Жданова провели изучение этих проблем в крупнейших ленинградских объединениях: «Позитрон», «Ижорский завод», «Пролетарский труд», «Петродворцовый часовой завод» и на других предприятиях города. Они исследовали самые разнообразные факты деятельности более шестисот наставников и на основании полученных результатов попытались сформулировать некоторые рекомендации. Надеемся, что они помогут в организации деятельности наставников и в решении ими педагогических задач.

В предлагаемых суждениях встречаются дискуссионные. Но много и тех, которые с психологической точки зрения верны.

¹ Совместно с Л. Г. Почебут. Статья была опубликована в сборнике: Психология в управлении/Составитель А. М. Зимичев. Л.: Лениздат, 1983.

О чем говорят наставники?

Круг обязанностей наставника порой неясен, часто они решают несвойственные им задачи, нередко ограничиваются лишь производственным обучением и повышением квалификации молодых рабочих.

Число поставленных самими наставниками задач чрезвычайно велико. Анализ показал, что у них нет единого представления о своих функциях. Судите сами: в общей сложности наставники назвали около сотни задач. Из них немало разноплановых, принципиальных и второстепенных. Все их можно объединить в три группы. Наиболее четко и ясно наставники представляют себе задачи, связанные с профессиональным обучением и совершенствованием профессионального мастерства своих подшефных. В их трактовке практически не встретилось разногласий. Менее четкими выглядят представления о создании для молодого человека благоприятного психологического климата. Еще более расплывчато определение ответственности за формирование личности молодого человека, за его идейно-политическое воспитание. Здесь встречаются совсем различные толкования.

На первой группе нет особой целесообразности излишне задерживаться. Каждый из наставников получал профессию, встречался с мастерами, с высококвалифицированными рабочими, которые ему самому помогали осваивать тонкости специальности. Кроме того, есть довольно много методик профессионального обучения, различных пособий, справочников, квалификационных характеристик.

Со всем этим каждый наставник достаточно хорошо знаком и в вопросах профессионального обучения может довольно четко поставить конкретные задачи и целенаправленно добиваться их решения.

Сложности в профессиональном обучении возникают по иным причинам. Некоторая часть молодежи приходит в ту или иную профессию случайно: либо не поступил в вуз, либо пришел «за компанию» с товарищами. В результате он не знает особенностей избранной профессии, не знаком с условиями труда, абсолютно не соразмеряет свои возможности и способности с теми требованиями, какие профессия предъявляет к человеку.

А ведь существует профессиональная непригодность. Не каждый может стать мастером фигурного катания или отличным боксером. Это очевидно для каждого. Однако когда выбирают профессию, об этом часто забывают.

Не только те, кто пришел на производство со школьной скамьи, но даже выпускники профессионально-технических училищ нередко не могут в профессиональной квали-

фикации подняться выше третьего разряда, с большим трудом выполняют норму выработки. В таких случаях на наставников возлагается почти непосильная задача. Но и она, оказывается, может быть решена.

Если человеку очень понравилась профессия, если он понял ее необходимость, то может совершить чудеса. Мы знаем, что летчиком нельзя стать с плохой координацией рук, ног и глаз, и вместе с тем истории известны имена девятнадцати летчиков, которые летали, будучи безногими.

К счастью, явная профессиональная непригодность встречается относительно редко, и в текучести кадров среди молодых рабочих эта причина далеко не на первом месте. Правда, иногда ее роль искусственно завышают, но это, как правило, связано с желанием администрации снизить степень собственной ответственности.

Выдвижение на первый план профессиональной направленности молодежи искусственно. Опрос более двух тысяч выпускников школ Василеостровского района Ленинграда, их родителей и учителей показал, что выбор профессии стоит на втором месте. Первичным у большинства является вопрос о том, где, в каком коллективе они станут в будущем работать.

Подавляющее большинство массовых профессий потому и массовые, что технология производства и условия труда в них рассчитаны на человека с обычными способностями. Причины текучести в ином. По мнению большинства опытных наставников, увольнение их подопечных и даже смена профессии свидетельствуют о том, что наставник не справился со своей задачей. Причина же неудачи в другом: наставник не сумел ввести молодого человека в коллектив, не помог создать ему хорошую репутацию.

А сейчас подумайте над следующими тремя суждениями, которые высказали наставники. Какое из них покажется вам наиболее справедливым? Каким из них следует руководствоваться наставнику в первую очередь?

1. Задача наставника не быть поводырем у взрослого парня и устанавливать его отношения в коллективе, а помогать в освоении профессии.

2. Наставник прежде всего несет ответственность за профессиональное становление подопечного. Если будет профессиональный успех, то молодому человеку станет интереснее работать, и он сможет трудиться в любом коллективе.

3. Прежде всего надо позаботиться о создании доброжелательных, дружеских отношений молодого человека с коллективом, и тогда задача его профессионального становления будет облегчена.

Проанализируем возможные варианты выбора.

Если вы избрали первое суждение, то произошла ошибка. С психологической точки зрения это суждение абсолютно неверно. Попробуем разобраться почему.

Вы взрослый человек, у вас за плечами большой опыт общения с людьми и с самыми разнообразными коллективами. Сколько вам понадобится времени для того, чтобы войти в новый трудовой коллектив? Наверное, не один месяц.

Немало бывает ошибок в установлении контактов с людьми. И далеко не всегда и не у каждого этот период завершается успешно, иногда хорошие отношения с коллективом так и не устанавливаются. Все это отрицательно сказывается и на вашей производственной деятельности.

А если в тот же коллектив вас привел ваш друг, который давно там работает? Наверное, вы согласитесь с тем, что проблем станет значительно меньше, а вероятность того, что вы без особых трудностей сработаетесь с новыми товарищами, значительно больше.

Именно таким другом, а не «нянькой» и должен стать наставник молодого человека, пришедшего в новый коллектив. Именно на это указали большинство опытных наставников.

Рассмотрим второе суждение. Может, кто-то из вас остановился именно на нем? Тогда он тоже ошибся, ибо оно также неверно. И вот почему. Практика показывает, что даже у высококвалифицированных рабочих, профессоров своего дела, встречаются большие трудности в новом трудовом коллективе. И большинство из них убеждены, что в новом коллективе на некоторое время несколько снижается профессиональное мастерство в связи с психологической напряженностью. Появляется нежелание расставаться со старым коллективом даже при наличии объективных причин. Например, переезд на новое место жительства в отдаленный от работы район. Статистика показывает, что причина увольнения из-за отдаленного места жительства составляет большой процент в текучести. Вместе с тем удельный вес высококвалифицированных рабочих среди таких уволившихся практически сводится к нулю.

Профессиональное мастерство, безусловно, очень важно, просто необходимо для каждого рабочего человека, но его формирование нередко уходит на второй план, когда возникает вопрос о становлении человека в трудовом коллективе.

У нас осталось нерассмотренным третье суждение. Большинство из вас, наверное, остановилось именно на нем. Повторим: наставнику прежде всего надо позаботиться

об установлении доброжелательных, дружеских отношений молодого человека с коллективом, и тогда его профессиональное обучение ускорится.

Это суждение наиболее справедливо. Весь процесс профессионального обучения на производстве строится непосредственно в трудовом коллективе, и от того, как молодой человек войдет в него, в конечном счете зависят и его профессиональные успехи.

По результатам психологических исследований процесс адаптации молодых людей на производстве можно условно разбить на три этапа.

Первый длится в среднем около четырех месяцев. В этот период молодые люди устанавливают контакты с людьми в коллективе, знакомятся с их интересами, причем, как правило, их привлекает то, что непосредственно не связано с производством. Это объясняется стремлением сформировать в коллективе наиболее привлекательное представление о себе, и они, явно проигрывая в профессиональном плане, пытаются показать свою значимость в других проблемах.

Для молодого человека его собственный престиж, его репутация стоят на первом месте. И где этот фактор упускается из виду, там, к сожалению, довольно часто молодые люди чувствуют себя отверженными. А отсюда конфликты, нарушения трудовой дисциплины. На этом этапе молодежь, как правило, мало интересуется профессией, приобретением глубоких профессиональных знаний и навыков. Тогда ребят в основном привлекают только внешние атрибуты профессии.

Второй этап, который длится от четырех месяцев до года, характеризуется существенным усилением у молодых людей профессионального интереса. Главной задачей наставника становится формирование у молодого человека творческого отношения к труду и оказание ему помощи в приобретении профессионального мастерства.

Для развития отношений с коллективом теперь целесообразно привлекать молодых людей к активной общественной работе.

Третий, заключительный этап производственной адаптации молодых людей в среднем продолжается до трех лет со дня прихода их на производство.

В этот период времени молодые рабочие гораздо активнее и заинтересованнее относятся к труду, коллективу, избранной профессии, к повышению уровня своей профессиональной квалификации. Для них приобретают значение и социально-бытовые вопросы, которые они могут решать, считая себя полноправными членами трудового коллектива.

Опытные наставники добиваются максимальных успехов в формировании профессионального мастерства у своих подшефных и их окончательного становления в коллективе.

Рассмотренные нами первые две группы выделенных задач становятся трудноразрешимыми, если на производство приходят педагогически запущенные подростки из так называемых «трудных». Представьте себе такую ситуацию. Вы наставник. К вам только что прикрепил молодого человека, впервые пришедшего на производство. С чего вы начнете?

Ознакомьтесь с тремя суждениями, которыми многие наставники пользуются в подобной ситуации. Какое из них вы бы реализовали в первую очередь?

1. Оценить потенциальные профессиональные возможности молодого человека, ознакомиться с его знаниями, умениями и наметить конкретные пути его профессионального становления.

2. Установить такую систему ваших взаимоотношений с молодым человеком, при которой вокруг него сформируется доброжелательный психологический климат.

3. Изучить интересы молодого человека, его направленность, оценить особенности характера, затем, если это нужно, наметить конкретные меры корректирования его личности.

Бесспорно, весьма разумным будет остановиться на первом суждении. Однако определение круга вопросов, связанных с профессиональным обучением, — не единственная задача наставника. Вам поручили формирование не только профессиональных навыков у новичка. Вам доверили конкретную личность, на вас возлагается ответственность, и от вас зависит — станет он или нет настоящим человеком. Вы должны приложить все усилия к тому, чтобы он стал им.

Не является первоочередной и задача формирования доброжелательного психологического климата вокруг молодого рабочего. Достижение этой цели для наставника очень важно. Но представим себе, что для молодого человека создана благоприятная обстановка, что передовые рабочие готовы передать ему свои профессиональные секреты. Достаточно ли этого? К сожалению, не всегда.

Вся забота и доброжелательность могут разбиться о равнодушие, безразличие к профессии, к коллективу. И такие случаи, как отмечают наставники, бывают нередко.

Остается третье суждение. Конечно же, наставник в первую очередь должен изучить интересы молодого человека, особенности его характера. Сам процесс перевоспитания — очень кропотливый и длительный, особенно при искоренении нежелательных черт характера. Длится он, как правило, два-три года, т. е. практически весь период адаптации молодого человека на производстве.

Все эти задачи тесно переплетены между собой и должны решаться параллельно: становление молодого рабочего в коллективе, формирование его личности и профес-

сиональное обучение. Об этом не должен забывать ни один наставник. Еще древние педагоги говорили, что молодой человек «не сосуд, который нужно наполнить, а факел, который нужно зажечь».

Почему некоторые наставники не добиваются успеха?

Рассмотрим такую ситуацию. Вы являетесь тем, кому поручено проанализировать деятельность наставника. В процессе наблюдений и бесед вы выяснили, что он ограничивает свои обязанности только профессиональным обучением и относится к делу формально. На вопрос, почему занялся наставничеством, он ответил, что это администрация «прикрепила» его к молодому рабочему.

Очевидно, такой наставник не может принести пользы в воспитании юной смены рабочего класса. Формализм в вопросах воспитания абсолютно недопустим. И за это должны наряду с администрацией нести ответственность партийная, профсоюзная и комсомольская организации предприятия.

Вы можете сказать, что такие случаи единичны. Отнюдь нет! Около 12 процентов наставников, а опрошено было 636 человек, оказались назначенными администрацией без особого с их стороны желания.

Все они, по результатам опроса, отличаются явным негативизмом по отношению к молодежи, не имеют элементарных педагогических и психологических знаний, да и в принципе не желают заниматься воспитанием. В своей деятельности они применяют авторитарный, директивный стиль общения с молодыми рабочими. Беседу, совет, убеждение подменяют приказом, нравоучением.

Как следствие, у их подопечных юношей и девушек появляются равнодушие к труду, грубость, недисциплинированность. Возникают отчужденность от коллектива, бесконечные конфликты с товарищами по работе. А ведь подобное начало трудовой деятельности для многих из них может отрицательно повлиять на всю их дальнейшую жизнь.

Мы все за них в ответе, и прежде всего те, кто формально относится к организации наставничества.

Каким же образом можно предотвратить формализм? Прежде чем дать совет, предложим вам подумать над принципами назначения наставников. Какое из трех предлагаемых суждений, с вашей точки зрения, действительно справедливо?

1. Администрация должна прикрепить к каждому пришедшему на производство молодому человеку наставника из лучших производственников, которые пожелали заниматься воспитанием молодежи и прошли необходимую специальную подготовку.

2. Из передовых производителей необходимо выявить желающих заниматься воспитанием молодежи и предоставить им возможность пройти специальную подготовку. Вопрос о прикреплении к конкретным молодым рабочим должны решать сами наставники.

3. Поступающего на работу молодого человека необходимо ознакомить с движением наставников на предприятии и дать ему полную информацию о характерных особенностях работы с молодежью. После этого предложить ему самому выбрать наставника.

Если вы остановились на первом суждении, то ваше мнение совпало с наиболее распространенной практикой. Но это с психологической точки зрения не лучшее решение. При установлении контактов между людьми помимо общепринятых в обществе достоинств немаловажную роль играют такие категории, как симпатия и антипатия. А их, к сожалению, трудно учесть, ориентируясь даже на очень тщательно отобранные формальные критерии.

Вы более правы, если подумали о втором суждении. Проблема предупреждения антипатии в паре «наставник — ученик» в определенной степени может быть решена, если наставник сам примет участие в подборе подопечного. Но таким наставником должен быть только тот человек, который положительно, с полной убежденностью способен ответить на следующие четыре вопроса.

1. С достаточным ли уважением относитесь вы к молодым людям?

2. Уважают ли они вас и могут ли доверить вам свои сокровенные мысли и чувства?

3. Достаточно ли уважают вас товарищи по работе?

4. Полностью ли доверяют вам вышестоящие руководители?

Если наставник на все вопросы может ответить утвердительно, то у него нет никаких причин отказываться от принятия решения при выборе ученика. Если же он не смог ответить утвердительно хотя бы на один вопрос, то... Но на этом мы с вами остановимся позже.

А пока вернемся к третьему суждению. Те, кто решил, что право выбора должно стать привилегией молодого человека, а не администрации или наставника, не так уж неправы, как это может показаться на первый взгляд.

Кажется, что взрослый человек, имеющий определенный опыт в установлении самых разнообразных контактов, успешнее справится с этой задачей. Оказывается, это не совсем так. Вопросам симпатии и антипатии взрослый человек уделяет значительно мень-

ше внимания, чем молодежь. Взрослый более ориентирован на разумную оценку социальных, профессиональных и экономических атрибутов, характеризующих личность. Юноши и девушки, напротив, более полагаются на интуитивное чувство психологической совместимости людей. Именно это дает основание утверждать, что психологически наиболее оптимальным выбор пары «наставник — ученик» будет в том случае, если наряду с администрацией в нем примут участие и наставники, и молодые люди.

Конечно, могут возникнуть различные организационные сложности, но они вполне преодолимы, нужно проявить лишь немного настойчивости, творчества и инициативы. А проявить их просто необходимо!

Мы рассмотрели некоторые из основных причин того, почему отдельные наставники не добиваются успеха в своей деятельности. Теперь ознакомимся с теми задачами, решение которых позволит сделать движение наставников еще более эффективным.

Перед вами три вопроса, которые очень актуальны для многих юношей и девушек, вступающих в большую жизнь.

1. *Чем занять свободное время?*
2. *Где и как найти надежных друзей и подруг?*
3. *Как создать семью?*

Решение этих вопросов неизбежно. Хорошо, если рядом с молодым человеком окажется старший товарищ, который сможет помочь ему. Если же нет?

Вы можете спросить, а при чем тут наставничество? Это сугубо личное дело каждого, и незачем смешивать личные проблемы молодого человека с производственными задачами, которые прежде всего призван решать наставник.

Возможно, такое суждение и справедливо, но кто же и как должен помогать молодым людям, ведь эти проблемы не такие уж и личные?

Наше государство прямо заинтересовано в том, чтобы молодежь стала достойной сменой старшего поколения, имеющей высокую нравственную потребность приносить пользу и радость людям, обществу. Но формирование гражданственности не ограничивается рамками трудовых, производственных функций. Молодой человек должен развиваться как гармоничная личность. Каждый в нашей стране имеет право на создание полнокровной, счастливой семьи, на интересный отдых. Наша обязанность помочь молодым людям активно строить свое счастье.

И лучшие наставники — друзья и советчики молодых людей, они обучают их умению видеть жизнь во всей многогранности, становятся опытными проводниками в ее сложных лабиринтах.

Давайте рассмотрим проблему семьи. Где и как может юноша или девушка встретить человека, с которым идти по жизни? Это может быть учебный или трудовой коллектив. Но если этот коллектив преимущественно женский или мужской?.. Тогда проблема усложняется. Благо, если они занимаются спортом и увлечены искусством, творчеством, тогда круг возможностей расширяется. А если нет? Где они могут познакомиться с ровесниками? В автобусе, на случайной вечеринке у приятелей, на танцах...

По данным статистики, большинство разводов на первом же году жизни происходит у супругов, знакомство которых произошло случайно. Им никто не помог глубже разобраться друг в друге, сформировать общие интересы, организовать семейный досуг. Никого не оказалось рядом при возникновении первых семейных конфликтов.

А ведь все эти конфликты прямо сказываются и на результатах труда, на производственных успехах молодого человека, и в конечном счете страдают как отдельная личность, так и государство в целом.

Совет наставников и каждый наставник в отдельности могут и должны подумать об активном досуге юной смены рабочего класса, об оказании молодежи помощи в общении с ровесниками. Решение насущных для каждого молодого человека проблем позволяет ему легче и быстрее войти в рабочую семью, и он сторицей отблагодарит трудовой коллектив, старших товарищей за заботу о нем.

А наставникам администрация должна предоставить возможность получить необходимые педагогические и психологические знания, чтобы они успешнее выполняли возложенные на них обязанности. К сожалению, многие из опрошенных наставников не имеют даже элементарной специальной подготовки, не владеют не только методикой воспитания, но даже и методикой профессионального обучения. Более того, около половины опрошенных указывают на отсутствие существенной помощи со стороны администрации. Это свидетельствует о том, что необходима организация школ наставников, следует привлекать к работе в них специалистов по педагогике и психологии, нужна пропаганда опыта лучших наставников. Их движение требует активной помощи общественных организаций и администрации.

Кто может быть наставником?

Посмотрим на объективные данные, характеризующие наставников, успешно выполняющих свои задачи. Среди них представители самых различных возрастов. Но подавляющее большинство — люди от 30 до 45 лет. Это наиболее оптимальный возраст для воспитательной работы, он соответствует социально-демографическому соотношению «отцы — дети». Но этот фактор не может быть главным при подборе наставников.

По результатам исследования две трети всех наставников составляют женщины. Это связано с тем, что женщины-наставницы довольно часто и успешно работают как с девушками, так и с юношами. Мужчины же предпочитают часто воспитывать только юношей. Но сам факт активного привлечения к воспитательному процессу мужчин весьма примечателен, он позволяет частично компенсировать недостаток мужского воспитания в общеобразовательной школе.

У наставников-мужчин, если ученики почувствовали доброжелательность, заботливое, поистине отцовское отношение к себе, вопросы становления молодого рабочего решаются наиболее успешно. Если ученик уважает своего учителя, он стремится быть во всем похожим на него, подражает ему. И здесь, безусловно, мужчина-учитель незаменим для молодых людей.

Эффективнее решаются вопросы воспитания молодой смены у наставников, имеющих высшее и среднее образование, занимающих ответственные посты. Треть всех наставников на обследованных предприятиях — мастера участков, много бригадиров. Среди них — наибольшее число лучших воспитателей молодежи. У многих уже целые плеяды воспитанников. Формируются семейства молодых рабочих во главе со своим наставником. Старшие берут на себя обязанности обучать профессиональному мастерству новичков и успешно с этим справляются. Ведь научить выполнить самую сложную операцию может практически каждый квалифицированный рабочий. Научить же любить свое дело, уважать товарищей и гордиться своей дружбой с ними, воспитать настоящего человека — забота наставника. И эта задача облегчается для него уже тем, что он не один — с ним вместе его ученики.

Теперь обратимся к следующей ситуации.

Вы — наставник со стажем, у вас много учеников, и все же по каким-то причинам вы не перекладываете часть ответственности на своих воспитанников. Обстоятельства сложились так, что вы вынуждены это сделать. Необходимо подготовить новую смену наставников. Какой изберете путь?

1. Сначала будете выделять наиболее простые задачи и время от времени поручать их решение своим ученикам, постепенно переходя к более сложным заданиям.

2. Вы разделите задачи на простые и более сложные. Простые передадите своим ученикам, а наиболее ответственные оставите за собой.

3. Сначала выделите наиболее способных учеников и спланируете работу так, чтобы регулярно возлагать на них ответственность, независимо от

сложности поручаемых задач, и оставите за собой общее руководство воспитательными процессами.

На первый взгляд все эти суждения целесообразны. В действительности же два из них не только не целесообразны, но и в принципе неверны.

Если вы пришли к выводу, что наиболее правильным будет путь постепенного поручения все усложняющихся задач, то вы ошиблись. Это мнение, основанное на кажущейся простоте, чаще всего не дает желаемого результата. Вся ваша деятельность по подготовке новой смены наставников превратится в бесконечный процесс, который будет трудно завершить.

Вы не правы, если подумали, что целесообразно простые задачи поручать ученикам, а самому заниматься трудными и важными. Не правы потому, что будущие наставники могут и должны справляться с заданиями любой сложности. Вы руководите воспитательным процессом, а это ваше соображение не соответствует одному из основных правил руководства людьми: наставник обязан стремиться к тому, чтобы освободиться от выполнения всех задач, с которыми могут справиться его воспитанники.

Но прежде чем поручать решение педагогической задачи своим ученикам, наставник должен ответить на следующие вопросы:

1. Данная работа относится к руководству воспитательным процессом или к конкретному педагогическому воздействию?

2. Только ли он один в состоянии решить данную педагогическую задачу?

В рассматриваемой нами ситуации вы поступите правильно, если выберете путь, при котором выделите наиболее способных к педагогической работе учеников и после этого начнете регулярно возлагать на них задачи разной сложности по воспитанию и обучению новичков.

В заключение просмотрите перечисленные функции наставника и решите, какие из них входят в его обязанности.

1. Воспитание у молодежи коммунистического отношения к труду и активной жизненной позиции.

2. Профессиональное обучение и совершенствование профессионального мастерства.

3. Создание доброй репутации ученику и обеспечение вокруг него благоприятного психологического климата.

4. Вовлечение в активную общественную работу.

5. *Стимулирование стремления повышать уровень квалификации, образования и культуры.*

6. *Организация досуга и создание условий для творческого развития личности.*

7. *Забота о личных проблемах своих воспитанников.*

8. *Подготовка резерва наставников.*

Прокомментируем перечисленные функции.

Первая и вторая функции вряд ли у кого-либо вызвали сомнение. Суть наставничества — в первоочередном решении задач воспитания у молодых рабочих коммунистического отношения к труду и формирования их профессионального мастерства.

Справедливо ввести в ряд обязанностей и третью функцию. Не создав доброй репутации ученику и благоприятного психологического климата вокруг него, нельзя ждать, что он войдет в рабочую семью.

Вовлечение в активную общественную работу позволит ученику быстрее войти в жизнь коллектива и сблизит его с товарищами по труду. Но эта, четвертая, функция не входит в прямые обязанности наставника. Это дело комсомольской организации. Но наставник обязан взять под контроль этот вопрос.

Пятая функция. Обязанность стимулировать повышение уровня квалификации, образования и культуры прямо вытекает из требований, которые предъявляет общество к современному рабочему.

Шестая функция относится к компетенции администрации и общественных организаций предприятия. Но наставник обязан научить своих воспитанников умению организовать не только труд, но и отдых, знать, как они проводят свой досуг, и принимать самое живое участие в их жизни.

Седьмая функция. Некоторые наставники считают, что в их задачи не входит забота о личных проблемах воспитанников. Они глубоко заблуждаются. Наставник — прежде всего друг, старший товарищ молодого человека. Он обязан помогать решать не только производственные дела, но и личные вопросы, волнующие его учеников. Плох тот наставник, с которым воспитанники не делятся своими заботами и радостями, не доверяют своих самых сокровенных мыслей.

И наконец, последняя функция. Подготовка резерва наставников — не самоцель. Но она становится естественной в их деятельности. Воспитатели молодежи передают часть своих педагогических обязанностей наиболее способным своим ученикам и тем

самым формируют себе смену. Из молодых рабочих, прошедших жизненную школу у хороших наставников, вырастают хорошие воспитатели молодежи.

* * *

Становление молодежи проходит в условиях обострения идеологической борьбы на международной арене, в условиях неуклонного развития советского общества и решения грандиозных народнохозяйственных задач нашим социалистическим государством. В такой обстановке от трудового коллектива и прежде всего от наставника во многом зависит, станет ли молодой человек достойным гражданином своей Родины, способным активно включиться в строительство коммунистического общества.

Мы сделали попытку рассмотреть основные психологические и педагогические принципы наставничества. Их соблюдение в значительной степени может помочь наставнику в его нелегкой, но благородной деятельности.