

УДК 378

**Масалимова Альфия Рафисовна**

кандидат педагогических наук, доцент,  
старший научный сотрудник  
лаборатории компаративных исследований  
профессионального образования  
Института педагогики и психологии  
профессионального образования  
Российской академии образования  
dom-hors@mail.ru

**ПРИНЦИПЫ  
ПРОЕКТИРОВАНИЯ СОДЕРЖАНИЯ  
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ  
ПОДГОТОВКИ  
НАСТАВНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ**

---

**Аннотация:**

*Данная статья посвящена проблеме формирования психолого-педагогической компетенции специалистов технического профиля, не имеющих педагогического образования, с целью осуществления эффективной наставнической деятельности на предприятии. В ней раскрыты принципы отбора и структурирования содержания психолого-педагогической подготовки специалистов предприятия, которые легли в основу разработки содержания курса повышения квалификации наставников, направленного на формирование их психолого-педагогической компетенции.*

**Ключевые слова:**

*наставники, психолого-педагогическая подготовка, принципы, повышение квалификации, модульная программа.*

---

**Masalimova Alfiya Rafisovna**

PhD in Education Science, Assistant Professor,  
Senior Research associate of  
the Laboratory for Comparative Researches of  
Professional Education,  
Institute of Professional Education's  
Pedagogic and Psychology,  
Russian Academy of Education  
dom-hors@mail.ru

**PRINCIPLES OF  
PLANNING PSYCHOLOGICAL  
AND EDUCATIONAL TRAINING  
FOR MANAGERS**

---

**Summary:**

*The article deals with formation of psychological and educational competence for specialists in technical sciences, which had no training in teaching, in such a way that they could perform effective coaching activity in the companies. The author explains principles of selection and structuring contents of the psychological and educational training, which form the basis for the further training course for managers, in order to develop their psychological and teaching competences.*

**Keywords:**

*coaches, psychological and pedagogical training, principles, further training, module program.*

---

Интерес крупнейших предприятий промышленности в повышении конкурентоспособности своей продукции проявляется в постоянном поиске высокоэффективных техник и технологий, что в свою очередь требует систематического возвращивания интеллектуального потенциала способного как применять данные технологии, так и поступательно обновлять имеющиеся ресурсы и что может быть достижимо только при условии потенциального превосходства полученного результата над исходным. Очевидность этого условия проста, если задуматься о том, что количественные показатели не являются в данном случае гарантией повышения конкурентоспособности продукции любого предприятия и для выживания им необходим поиск таких методов, которые позволят развивать профессиональные знания, умения и навыки своих специалистов во всей совокупности, позволяющей им совершенствоваться самим и повышать тем самым производительность предприятия.

В основном все ведущие предприятия при привлечении рабочей силы молодых специалистов ориентируются на решение проблемы профессиональной адаптации и дальнейшей их самореализации и стараются обеспечить едва ли не «тепличные» условия для их решения, между тем как более важной задачей является обеспечение устойчивой взаимосвязи с будущим молодым специалистом и условиями его «пренатального» развития для определения возможных направлений его развития и создания экстремальности вхождения в профессиональное пространство [1]. Здесь уместно привести пример с вживлением донорского зрительного органа, успех которого зависит не от создания вышеобозначенного «тепличного» условия, а от создания условий для нахождения этим органом внутренних резервов выживания. Пробуждение внутренних сил для успешной адаптации возможно только при наличии этих сил, и пока предприятия и учебные заведения профессионального образования не осознают этого, молодой специалист будет не репликационным ресурсом, а лишь искусственной аппликацией – заполняющей декорацией пустующего пространства, в то время как современное предприятие нуждается в оппонентах, потенциально превосходящих его изначальные интеллектуальные ресурсы.

В 80-х гг. отсутствовал единый подход к разработке и утверждению основополагающих документов наставничества, единообразию в видах поощрения наставников за добросовестную работу. В качестве примеров можно привести утверждение документации на одних предприятиях парткоммами, на других – профкомами, на третьих – профкомом и комитетом комсомола, что свидетельствовало, по словам автора, о нечетком разграничении функций между этими организациями и администрациями предприятий [2].

В настоящее время для решения таких проблем мы, увы, не можем полагаться на такие в свое время сильные инструменты формирования правильных мировоззренческих позиций по отношению к коллективному труду, хотя в наше время вопросами коллективного воздействия на личность молодого специалиста занимаются также отдельные работники из различных подразделений: линейные руководители или коллеги по работе, которые в свою очередь стремятся сделать процесс адаптации, приспособления молодых работников к организации как можно более коротким и безболезненным, но в некоторых случаях этот процесс оказывается не столь эффективным. Чтобы организовать научно обоснованную систему управления профориентацией и адаптацией, в составе службы управления персоналом определяются отдельные специалисты – наставники или самостоятельные подразделения по профориентации и адаптации кадров. Следовательно, разработка педагогической системы наставничества не утратила своей актуальности и в наши дни.

Однако вследствие отсутствия базового педагогического образования наставникам предприятия приходится с большим трудом на собственном опыте методом проб и ошибок осваивать преподавательские знания и навыки, необходимые для организации процесса обучения. Кроме того, им приходится совмещать преподавательскую практику с выполнением основных производственных обязанностей, что ограничивает их образовательные возможности в области педагогики.

Если к выполнению профессиональных функций наставники, как правило, подготовлены хорошо – все они являются квалифицированными специалистами, то к выполнению педагогических функций по воспитанию и обучению молодых специалистов уровень их подготовки недостаточен [3]. Данное положение объяснимо как объективными, так и субъективными причинами. К объективным причинам можно отнести недостаточную разработанность проблемы наставничества философской, экономической, юридической, психологической, педагогической и другими науками. В частности, педагогической наукой не разработаны вопросы подготовки и повышения квалификации наставников, вопросы управления педагогической деятельностью наставников и многие другие. К субъективным причинам относятся низкий уровень психолого-педагогической подготовки наставников, их невысокий образовательный уровень и т.д.

В связи с этим огромное значение имеет подготовка специалистов внутрифирменного обучения, не имеющих педагогического образования, к преподавательской деятельности в системе послевузовского образования, и повышение квалификации является единственным средством формирования необходимых преподавательских компетенций. Необходимость и своевременность изучения и решения этой проблемы не вызывает сомнения, так как определение организационно-педагогических условий, необходимых для формирования требуемых компетенций и повышения квалификации специалистов предприятий, не имеющих педагогического образования, в области преподавательской деятельности призвано обеспечить должный уровень постановки профессионального обучения персонала в образовательных подразделениях организаций, что отражает социальный заказ общества педагогической науке.

Специфика педагогической деятельности наставников на производстве также обуславливает особую значимость социально-психологических качеств, которые способствуют его межличностному и ролевому взаимодействию с молодым специалистом. К их числу можно отнести рефлексивность, гибкость, эмпатичность, коммуникативность, способность к сотрудничеству, эмоциональную привлекательность.

Всестороннее изучение создавшихся вопросов и поиск организационно-педагогических условий подготовки специалистов, не имеющих педагогического образования, к преподавательской деятельности как актуальное требование современности, общественный заказ системе послевузовского образования и определяет актуальность разработки курса повышения квалификации наставников, направленного на формирование данной компетенции у специалистов технического профиля, не имеющих педагогического образования, для осуществления эффективной наставнической деятельности.

На формирование содержания обучения в области повышения преподавательской квалификации специалистов внутрифирменного обучения необходимо обратить пристальное внимание, так как такое обучение направлено на непрерывное углубление теоретических знаний, практических навыков и педагогического мастерства, а следовательно, на обеспечение эффективной работы по подготовке высококвалифицированных специалистов для различных отраслей

народного хозяйства нашей страны. Другими словами, к преподавательской компетентности специалистов внутрифирменного обучения, не имеющих базового педагогического образования, предъявляются высокие требования. Эта категория специалистов должна обладать и общеинтеллектуальными, и общепрофессиональными, и межпрофессиональными компетенциями.

Обобщая вышеизложенные теоретические основания в качестве общей идеологии формирования психолого-педагогической компетенции наставников, в основу содержания их психолого-педагогической подготовки нами были заложены следующие принципы его отбора:

- принцип интеграции, предполагающий междисциплинарные, межтематические интегративные связи, а также интеграцию видов деятельности (учебной, профессиональной и исследовательской) на уровне иерархии комплексных, интегрирующих и частных дидактических целей;

- принцип модульности, предполагающий такой отбор содержания курса, учебный материал которого разбивается на законченные информационно и организационно учебные блоки, составляющие единое содержание обучения;

- принцип концентризма, предусматривающий такой характер отбора содержания курса, при котором обеспечивается многократное обращение к уже изученным темам с постепенным расширением и углублением их содержания;

- принцип проблемности, предполагающий наличие в содержании курса проблем и задач, активизирующих мотивацию представителей предприятия к изучению данного курса, направленную на формирование их психолого-педагогической компетенции;

- принцип комплексности, означающий такой отбор содержания курса, на основе которого возможна реализация взаимосвязанного обучения различным видам деятельности (психолого-педагогической, исследовательской, управленческой, проектировочной и др.).

Если представленные принципы отбора содержания психолого-педагогической подготовки наставников, направленного на формирование у них психолого-педагогической компетенции, определяют идеальную модель его содержания, необходимую и достаточную для достижения поставленной цели, то принципы его проектирования отражают дидактическую организацию данного курса. В качестве таких принципов нами за основу были взяты следующие:

- принцип целостности и поэтапности, предполагающий, с одной стороны, проектирование содержания курса повышения квалификации специалистов предприятия, направленного на формирование у них психолого-педагогической компетенции как целостного процесса, а с другой – обязательность прохождения всех этапов проектирования;

- принцип дискретности и непрерывности, основывающийся, с одной стороны, на прерывности процесса проектирования и получения конкретного его результата, соответствующего реальным условиям, и в то же время предполагающий непрерывность проектных действий по достижению результата проектирования в соответствии с изменяющимися требованиями к содержанию курса повышения квалификации специалистов предприятия, направленного на формирование у них психолого-педагогической компетенции в условиях интеграции образования, науки и производства;

- принцип прогностичности и реалистичности, характеризующийся возможностью прогнозировать и моделировать результат проектирования, оценивать его практическую значимость и осуществлять деятельность по его дальнейшей корректировке и вместе с тем предполагающий обеспечение соответствующих гарантий достижимости проектных целей;

- принцип инновационности и традиционности, заключающийся, с одной стороны, в необходимости постоянного инновирования процесса проектирования содержания курса в соответствии с новейшими достижениями педагогической теории и практики в данной области, а с другой стороны, предполагающий учет и опору на существующие концептуальные идеи и положения в области проектирования содержания курса;

- принцип динамичности и стабильности, предполагающий построение такого содержания курса повышения квалификации специалистов предприятия, направленного на формирование у них психолого-педагогической компетенции, которое бы легко обеспечивало возможность его быстрого и нетрудоемкого изменения в соответствии с возникающими потребностями специалистов предприятия, что, вместе с тем, подразумевает не противодействие дальнейшему развитию процесса проектирования, а обеспечивает его устойчивое состояние и позволяет ему эффективно развиваться в условиях внешних и внутренних воздействий, сохраняя свою структуру и основные качественные параметры.

На основе представленных нами принципов отбора и структурирования содержания психолого-педагогической подготовки наставников, не имеющих педагогического образования, нами была разработана и внедрена в ОАО «Татнефть» программа повышения квалификации наставников, которая включает в себя четыре самостоятельных модуля:

- модуль 1. Особенности внутрифирменной подготовки специалистов технического профиля;
- модуль 2. Основы андрагогики;
- модуль 3. Педагогический менеджмент;
- модуль 4. Психология профессиональной деятельности.

Целью разработанного нами модульного курса является формирование психолого-педагогической компетенции наставников, не имеющих педагогического образования. В перечень задач курса входит: формирование способности у обучающихся к научно-техническому познанию, овладению новыми способами деятельности, предвидения перспектив их развития; формирование знаний о педагогической этике, знаний о единстве образовательной, воспитательной и развивающей функций обучения, знаний по методике и практике передачи знаний, в области андрагогики, акмеологии и психологии взрослых, знаний о восприятии, мышлении и воображении взрослых, о психологических механизмах формирования личности, в области управления обучением взрослых; формирование умений разработки и корректировки программ профессионального обучения, умений публично выступления, психолого-педагогического воздействия на взрослых; формирование способности управлять группой, осуществлять педагогическую диагностику.

Наставничество как механизм социально-профессиональной адаптации начинающих специалистов предприятия заключается в ситуативном консультировании в процессе профессиональной деятельности, передаче навыков начинающим сотрудникам, демонстрации алгоритмов производственного процесса и совместном анализе его результатов. Эффективность реализации перечисленных видов деятельности наставника, в первую очередь, зависит от высокого уровня сформированности его психолого-педагогической компетенции. В связи с этим нами и было разработано содержание курса повышения квалификации наставников, направленное на формирование данной компетенции у специалистов технического профиля, не имеющих педагогического образования, для осуществления эффективной наставнической деятельности.

#### **Ссылки:**

1. Мухаметзянова Г.В., Шайдуллина А.Р. Интеграционные процессы в региональной системе профессионального образования. Казань, 2011.
2. Батышев С.Я. Педагогическая система наставничества в трудовом коллективе. М., 1985.
3. Бродский С.Ф., Кириллов В.В. Производственное обучение персонала в условиях внутрифирменного образования. Альметьевск, 2003.

#### **References (transliterated):**

1. Mukhametzyanova G.V., Shaydullina A.R. Integratsionnie protsessy v regional'noy sisteme professional'nogo obrazovaniya. Kazan', 2011.
2. Batyshev S.Y. Pedagogicheskaya sistema nastavnichestva v trudovom kollektive. M., 1985.
3. Brodskiy S.F., Kirillov V.V. Proizvodstvennoe obuchenie personala v usloviyakh vnutrifirmennogo obrazovaniya. Al'met'evsk, 2003.