

Масалимова Альфия Рафисовна,
доктор педагогических наук, доцент,
руководитель Научно-образовательного центра
педагогических исследований Института психологии и образования
Казанского (Приволжского) федерального университета.
E-mail: alfkazan@mail.ru

Masalimova Alfiya Rafisovna,
PhD, Associate Professor, Head of Scientific and Educational Department of
Pedagogical Researches of the Institute of Psychology and Education of Kazan
(Volga region) Federal University.
E-mail: alfkazan@mail.ru

Особенности корпоративной подготовки наставников современных предприятий

Аннотация. Автором раскрыта сущность современной наставнической деятельности, ее цели, задачи, функции, а также особенности ее организации в современных условиях. Методология исследования опирается на интегративный подход наставничества современного периода. Область применения результатов данной статьи охватывает практику корпоративного обучения наставников, практику взаимодействия наставников и стажеров, а также полученные результаты могут быть использованы при разработке современных положений о наставничестве.

Ключевые слова: особенности, корпоративная подготовка, наставники

Mentors' Corporate Training Features in Modern Enterprises

Annotation. The author opened essence of modern tutorial activity, its purpose, a task, function, and also feature of its organization in modern conditions. The methodology of research relies on integrative approaches of mentoring of the modern period. Practical implications covers practice of corporate training of mentors, practice of interaction of mentors and trainees, and also the received results can be used when developing modern regulations on mentoring.

Keywords: features, corporate training, mentors.

В создавшихся условиях обоснование совокупного потенциала субъектов системы корпоративного образования в формировании наставнического корпуса, требует коренного пересмотра его научно-методического обеспечения, предполагающего встроенность процесса подготовки специалистов предприятия к осуществлению наставнической деятельности в процесс их непрерывной корпоративной подготовки в условиях современного предприятия, направленную на совершенствование и интеграцию их профессиональных и межпрофессиональных компетенций для квалифицированной и своевременной передачи профессиональных знаний и опыта молодым кадрам в соответствии с требованиями современного производства.

Научные основы проблемы наставничества были заложены трудами С.А. Батышева [1], А.М. Новикова и Г.А. Гречаник [4], Н.М. Таланчука [6] и др.; психолого-педагогические аспекты наставнической деятельности раскрываются в исследованиях П.Н. Осипова и Г.А. Непримеровой и А.В. Пивоварова [5] и др.

Следовательно, проблема наставничества активно изучалась в основном в советский период 1970 – 1985 гг., характеризующийся массовым движением наставничества. В 90-е годы исследование проблемы наставничества было прервано в связи с переходом к рыночным отношениям, повлекшим за собой массовые сокращения рабочих и специалистов. Наставническая деятельность, возродившая свои традиции в современный период в условиях информатизации и интеллектуализации предприятий, носит фрагментарный характер. Уровень и масштабы подготовки и повышения квалификации наставников в условиях современных предприятий недостаточны в силу того, что более половины объема профессиональных знаний выпускники профессиональных учебных заведений вынуждены получать непосредственно на рабочем месте.

Современная наставническая деятельность отлична от наставничества советского периода тем, что наставники работают не только с молодыми рабочими, но и со специалистами, сотрудничество которых носит межпрофессиональный характер, предполагающий взаимодействие наставников разных квалификаций и уровней с молодыми стажерами, проявляющими интерес не только к своим профессиональным обязанностям, но и к другим сферам. Симбиоз в коллективе, состоящем из дополняющих друг друга наставников разных профилей и уровней со сформированными компетенциями для осуществления данного вида деятельности, выступает в качестве технологической находки, оптимизирующей общую структуру корпоративной подготовки специалистов предприятия, позволяющей любому сотруднику предприятия экстраполировать приобретенный профессиональный опыт.

Такая интеграция субъектов корпоративного обучения направлена на обеспечение своевременного экономически целесообразного обновления их интеллектуального потенциала в соответствии не только с изменениями в технике и технологиях предприятия, но и нововведениями в области

инженерной педагогики; выработку командного характера решения социально-экономических и психолого-педагогических проблем с использованием актуальных знаний и компетенций; максимальное раскрытие потенциальных возможностей, как молодых кадров, так и наставников; обеспечению преемственности института наставничества. В этом плане актуально высказывание А. Эйнштейна: «Вы никогда не решите проблему, пользуясь тем же уровнем мышления, который эту проблему создал», и в связи с этим, необходимо уметь пользоваться любой возможностью чьей-либо поддержки и сотрудничества, так как целое всегда превосходит сумму слагаемых, и не стоит игнорировать альтернативными способами иного восприятия реальности, так как для членов всей команды бывает достижимо то, что недостижимо для каждого в отдельности.

Данное обстоятельство является очень важным при корпоративной подготовке наставников, так как им приходится в своей наставнической деятельности руководить командными проектами начинающих специалистов, в которых каждый из них выполняет чётко отведённую ему роль: разрабатывает экономическую сторону проекта, занимается проектировочной деятельностью, выполняет его техническую сторону, разрабатывает технологию решения поставленной задачи, осуществляет технический перевод проекта на иностранный язык и т.д.

Соответственно, такое полипрофессиональное взаимодействие стажеров и наставников требует у последних сформированности не только профессиональных и общекультурных компетенций, но и высокого уровня сформированности специальных (наставнических) компетенций, необходимых им для осуществления данного вида деятельности.

Особенным является то обстоятельство, что корпоративная подготовка наставников основана на интегративном подходе. Интегративный подход к корпоративной подготовке современных наставников предполагает восполнение профессиональных компетенций специалиста предприятия межпрофессиональными, реализуется через встраивание процесса непрерывной корпоративной подготовки специалистов предприятия в процесс их подготовки к осуществлению наставнической деятельности.

В связи с этим, интеграция рассматривается как внутрисистемный процесс, предполагающий:

- в организационном плане: интеграцию целей и задач наставнической и профессиональной деятельности специалистов; взаимодействие всех субъектов предприятия в процессе корпоративного обучения наставников (администрации центров, осуществляющих подготовку; руководящего состава организаций; обучающихся и обучаемых);

- в содержательном плане: интеграцию содержания корпоративного обучения с профессиональными обязанностями наставников, направленную на совершенствование их профессиональных и формирование необходимых для осуществления наставнической деятельности компетенций, предполагающую модульное его построение и учитывающее особенности наставнической деятельности;

- технологическом плане: интеграцию содержательных и процессуальных компонентов обучения; сочетание инновационных и традиционных технологий обучения, направленных на эффективное формирование психолого-педагогических компетенций наставников;

- методическом плане: интеграцию учебно-методических средств, обеспечивающих эффективное формирование компетенций наставников; общность видов учебной и наставнической деятельности и видов контроля сформированности компетенций.

Интегративные свойства корпоративной подготовки специалистов технического профиля к осуществлению наставнической деятельности заключаются в непрерывном и систематическом совершенствовании их профессиональных и специальных (наставнических) компетенций для сознательного и ответственного управления как своими изменениями в профессиональном совершенствовании, так и решения психолого-педагогических и организационно-методических задач корпоративного обучения молодого персонала с учетом специфики конкретного предприятия, обеспечивая, тем самым, его экономическую эффективность и конкурентоспособность.

Только организованное и взаимозависимое действие субъектов предприятия (администрации центров, осуществляющих подготовку; руководящего состава организаций; обучающихся и обучаемых) в процессе корпоративного обучения специалистов технического профиля к осуществлению наставнической деятельности направлено на превосходство результата совместных действий субъектов корпоративного обучения, которые в единичном и самостоятельном своём выражении не могут обеспечить должного уровня решения организационных и методических задач корпоративной подготовки наставников с учетом специфики конкретного предприятия.

Гибкость и вариативность организационных, содержательных и процессуальных компонентов корпоративной подготовки наставников, направлены на постепенное и постоянное повышение координационной сложности действий ее субъектов в формировании их профессиональных и межпрофессиональных компетенций, способствующих дальнейшему совершенствованию их наставнической деятельности.

Рефлексивно-диалогическое взаимодействие преподавателя-тренера и будущего наставника, направлено на изменение позиции наставника-обучающегося в наставника-обучающего. Преобразующая роль преподавателей курсов повышения квалификации наставников заключается в личностно-равноправном характере отношений сотрудничающих субъектов [2, 3]. Такое преобразование связано с изменением ролей и функций участников процесса корпоративного обучения, так как преподаватель курсов повышения квалификации не только учит, но и актуализирует и стимулирует стремление наставника к саморазвитию, самосовершенствованию, создает условия для самоутверждения в наставнической деятельности. Следует отметить, что перестройка форм

сотрудничества, связанная с изменением позиций преподавателя и наставника, приводит к возможности самоизменения субъекта обучения, самостоятельно прокладывающего себе пути самосовершенствования.

Таким образом, сущность интегративного подхода, заложенного в основу корпоративной подготовки специалистов технического профиля к осуществлению наставнической деятельности в условиях современного производства, заключается в интеграции двух видов деятельности – профессиональной и наставнической; двух процессов – процесса корпоративной подготовки специалистов технического профиля и их подготовки к осуществлению наставнической деятельности; интеграции субъектов предприятия в процессе реализации корпоративной подготовки специалистов технического профиля к осуществлению наставнической деятельности; интеграции организационно-структурного, содержательного и процессуального компонентов корпоративной подготовки специалистов технического профиля к осуществлению наставнической деятельности в условиях современного производства.

Литература

1. Батышев А.С. Педагогическая система наставничества в трудовом коллективе. – М.: Высшая школа, 1985. – 272 с.

2. Иванов В.Г., Старшинова Т.А., Интеграция: компетентностный формат / Высшее образование в России. 2011, в.10, С.133-135.

3. Масалимова А.Р. Сущность и содержание современной наставнической деятельности в корпоративном обучении молодых специалистов предприятия / А.Р. Масалимова // Инновации в образовании. – 2012. – № 11. – С.61-70.

4. Новиков А.М., Гречаник Г.А. Справочное пособие по обучению рабочих кадров на производстве. - Изд. 2-е, перераб. и доп. – М.: Высшая школа, 1975. - 288 с.

5. Осипов П.Н., Непримерова Г.А., Пивоваров А.В. Примерная программа психолого-педагогической подготовки наставников в народных университетах. – Казань, 1978. – 32 с.

6. Таланчук Н.М. Проблема управления наставничеством // Педагогические основы наставничества: Материалы теоретической конференции. Часть 1, М., 1977. – С. 143 – 153.