

**ПОДГОТОВКА НАСТАВНИКОВ
ИЗ ЧИСЛА ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ
MENTOR TRAINING FROM AMONG HIGHLY SKILLED WORKERS**

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы подготовки квалифицированных рабочих, раскрываются возможности наставничества, предлагается описание программы подготовки наставников из числа высококвалифицированных рабочих на предприятии.

Abstract. The article shows the problems of the highly skilled workers training, the possibility of mentorship, and offers a description of the training mentors program from among highly skilled workers at the enterprise.

Ключевые слова: высококвалифицированные рабочие; производственные процессы; подготовка рабочих, наставник, наставничество.

Keywords: highly skilled workers; production processes; mentor; mentoring

Высококвалифицированные рабочие – важнейший капитал любого предприятия. С учетом этого, в Указе Президента РФ от 7 мая 2012 года N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» высказано требование о повышении качества обучения высококвалифицированных рабочих и увеличения их количества в процентном соотношении до 1/3 от числа квалифицированных рабочих [1]. При этом необходимо учитывать следующие негативно воздействующие факторы:

- реальное положение дел характеризуется нехваткой высококвалифицированных рабочих для ускорения процесса перехода на новые технологии и оборудование [6];
- готовность рабочего к продуктивной деятельности непосредственно после получения среднего профессионального или высшего образования распространяется только на общепрофессиональные виды деятельности;
- существующие в настоящее время программы корпоративного обучения предполагают участие инженерно-технического работника в качестве основного обучающего, однако знание теоретических основ специальности не гарантирует в полной мере возможность качественной передачи знаний и опыта практической деятельности [5].

Преодолеть обозначенные несоответствия с нашей точки зрения возможно, если обучение проводить силами опытных, высококвалифицированных рабочих непосредственно на предприятии в условиях сложившейся корпоративной среды.

Проблема подготовки квалифицированных рабочих достаточно подробно освещена в научной литературе. Так, вопросами подготовки рабочих занимались С.Я. Батышев, Е.В. Ткаченко, Р.Р. Заремба, Г.М. Романцев, Е.М. Дорожкин, Ф.В. Зоткин Н.К. Чапаев, Б.И. Адашкин, И.М. Стариков, А.П. Беляева и др. Вопросы наставничества рассмотрены в работах А.С. Батышева, Н.М. Бердыклычевой, В.А. Мирошниченко, И.Г. Столяра и др. Вопросы осуществления наставнической деятельности на предприятии специалистов технического профиля изучены в исследовании Масалимовой А.Р [4], в тоже время очевидной остается проблема совершенствования методиче-

ского обеспечения процесса с учетом области компетенций высококвалифицированных рабочих.

Квалифицированными рабочими считаются опытные рабочие прошедшие специальную подготовку [7]. В данной группе выделяют высококвалифицированных рабочих. Согласно Общероссийскому классификатору занятий (ОК 010-93, принят Постановлением Госстандарта России от 30.12.93 N 398) высококвалифицированными рабочими являются рабочие, которым для выполнения своих обязанностей требуется высшее или среднее образование (Методика расчета показателя «Удельный вес численности высококвалифицированных работников в общей численности квалифицированных работников в регионе, в процентах» Утвержденной приказом Росстата от 21.02.2013).

Определяя высококвалифицированного рабочего как личность, обладающую широким кругозором, определенным (как правило, значительным) опытом в профессиональной деятельности, способностью к обучению и мобильностью [8], мы можем предположить также, что он обладает значительным педагогическим потенциалом и при определенных условиях будет готов поделиться накопленными знаниями. Рассматривая различные способы передачи знаний и опыта в условиях предприятия, в качестве оптимального способа мы выбрали наставничество.

Наставничество можно рассмотреть как систему динамичного партнерства. Выгоды от взаимодействия в этой системе получают и наставники, и молодые рабочие. Молодые рабочие получают так необходимые им практические знания во всех аспектах производственной деятельности, у наставников растет авторитет, появляются дополнительные возможности для дальнейшего саморазвития [2].

Проблема разработки механизма подготовки квалифицированных рабочих заключается в том, что будущие наставники не обладают компетенциями в области профессионально-педагогической деятельности, что может стать препятствием для качественной передачи опыта. Мы предлагаем готовить наставников из числа высококвалифицированных рабочих на основе программы, позволяющей не только сформировать требуемые знания, умения и навыки, но и мотивацию для дальнейшего роста.

Данная программа реализуется в целях получения рабочими, не имеющими педагогического образования, психолого-педагогических, методических и коуч-компетенций, обеспечивающих эффективную передачу своего опыта.

Задачи программы охватывают достаточно широкий круг вопросов: формирование у будущих наставников знаний о действенных методах практического обучения взрослых, развитие диагностических умений, формирование представлений о роли личности в системе корпоративных отношений, овладение современными формами и методами обучения взрослых.

Содержательно программа подготовки высококвалифицированных рабочих-наставников включает три базовых блока (педагогической, психологической и корпоративной подготовки), формирующих представление о личности в контексте корпоративной деятельности при передаче своего опыта. Использование знаний о структурном характере профессиональной деятельности позволяет более эффективно готовить молодые кадры к интенсивной деятельности в профессиональной сфере.

Основными критериями подготовки высококвалифицированного рабочего к наставнической деятельности являются полученные в ходе обучения компетенции:

1) общепрофессиональные компетенции – основные, которые являются базовыми для всех сотрудников предприятия;

2) общекультурные компетенции – компетенции, которые являются основой для увеличения профессиональной мобильности рабочего: коммуникативные, управленческие, корпоративные компетенции.

3) специальные компетенции – компетенции, позволяющие реализовать эффективное сотрудничество в профессиональной среде, наладить межличностное взаимодействие внутри производственного коллектива, а также в позиции «наставник – стажер».

Таким образом, наличие подобной программы обуславливает решение сразу нескольких насущных проблем современного производства: увеличивается количество высококвалифицированных рабочих, причем это происходит с помощью сил самого предприятия; повышается уровень знаний у самих рабочих; повышается престижность рабочих высокой квалификации за счет овладения дополнительными компетенциями; рабочие высокой квалификации не будут заниматься низкоквалифицированным трудом, так как кроме производственной деятельности у них появятся другие задачи.

Список литературы

1. Антонова Г. Высококвалифицированные работники [Электронный ресурс] / Г. Антонова // Центральное бюро нормирования труда. Аналитика. Рынок труда. – 2012. – № 8. – Режим доступа: http://www.cnbt.ru/analytics/rynok_truda/2012/8 (дата обращения 23.03.2015 г.).

2. Ellen A.F. Mentoring – Who Needs It? A Comparison of Proteges and Nonproteges Needs for Power, Achievement, Affiliation, and Autonomy / A. F. Ellen // Journal of Vocational Behavior. – 1992. – Vol. 41. – № 1. – P. 48–60.

3. Масалимова А. Р. Содержание и технологии психолого-педагогической подготовки специалистов предприятия, не имеющих педагогического образования: настольная книга наставника / А. Р. Масалимова. – Казань: Печать-Сервис-XXI век, 2011. – 45 с.

5. Масалимова А. Р. Корпоративная подготовка специалистов технического профиля к осуществлению наставнической деятельности в условиях современного производства: автореф. дис. ...д-ра. пед. наук : 13.00.08 / Масалимова Альфия Рафисовна. – Уфа, 2014. – 41 с.

6. Романцев Г. М. Профессиональное образование в системе обеспечения модернизируемой экономики рабочими кадрами / Г. М. Романцев и др. // Университетское управление: практика и анализ. – 2012. – № 6. – С. 6–13.

7. Ткаченко Е. В. Проблемы подготовки рабочих кадров в РФ / Е. В. Ткаченко // Педагогика. – 2014. – № 6. – С. 21–31.

8. Толковый словарь русского языка: в 4-х т. / под ред. Д. Н. Ушакова. – Т. 1. – М., 1935; Т. 2. – М., 1938; Т. 3. – М., 1939; Т. 4. – М., 1940. (Переиздавался в 1947-1948 гг.); Репринтное издание: М., 1995; М., 2000. – 4т.

9. Фан Чунг Киен. Сравнительный анализ систем среднего профессионального образования России и Вьетнама: автореф. дис. ...канд. пед. наук : 13.00.01 / Фан Чунг Киен. – Нижний Новгород, 2014. – 23 с.