

3. Зеер Э. Ф. Профессиональное самоопределение студентов в условиях социально обусловленных конфликтующих реальностей / Э. Ф. Зеер, М. В. Кормильцева // Образование и наука. 2012. № 10. С. 79–87.

4. Самоопределение [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.slovopedia.com/6/209/771069.html>.

5. Hasanova I. I. Modern interactive technologies of professional self-determination under the conditions of overcoming conflicting realities / I. I. Hasanova, S. S. Kotova, E. A. Kandrashina // International journal of environmental and science education. 2016. № 11 (14). P. 6976–6987.

УДК 377.354:331.361.3

Ю. В. Брагина

Y. V. Bragina

*ФГАОУ ВО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет», Екатеринбург
Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg
Yulya.bragina.80@mail.ru*

**РОЛЬ ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ФОРМИРОВАНИИ
СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ РАБОЧИХ
ROLE OF TECHNOLOGY OF MENTORING IN FORMATION OF SOCIAL
AND PROFESSIONAL QUALIFICATIONS OF WORKERS**

Аннотация. Рассматривается влияние внедрения технологии наставничества в кадровую политику предприятия влияет на формирование социально-профессиональных квалификационных характеристик, которые входят в систему ценностно-профессиональных ориентаций рабочих.

Abstract. In article is considered how implementation of technology of a mentorship in personnel policy of the entity influences forming of social and professional qualification characteristics which log in valuable professional orientations of workers.

Ключевые слова: социально-профессиональные квалификации, ценностно-профессиональные ориентации, рабочий, наставничество.

Keywords: social and professional qualifications, valuable vocational guidances, worker, working professions, mentoring.

Еще в советский период в нашей стране сотрудников производственного предприятия обучали методом наставничества с целью «передачи передовых методов труда» новичкам. Результаты большинства западных исследований по оценке эффективности данного способа обучения говорили в его пользу: наставничество считалось залогом успешной профессиональной деятельности. И сегодня, как пишут исследователи в сфере профессионального образования [3], в современной России происходит процесс возрождения и развития института наставничества. Для ряда регионов характерна позитивная практика подготовки и поддержки наставников (Свердловская область, Республика Татарстан, Волгоградская область и др.). Многие крупные предприятия, например, группа компаний «ЧТПЗ», «НПО «Сатурн»», «Фольксваген Групп Рус», считают такие расходы выгодными.

Наставничество является одним из методов обучения, при котором более опытный специалист делится своими знаниями, умениями и навыками с неопытным сотрудником на протяжении определенного времени. Обучение проходит прямо на рабочем месте, под руководством опытного сотрудника, которого обучаемый хорошо знает; оно опирается на рабочие ситуации и на реальные проблемы. При этом исходный профессиональный уровень обучаемого может быть любым – от полного отсутствия нужных навыков до «солидного багажа» – тогда наставник своими советами помогает адаптироваться в коллективе, освоить стандарты работы на предприятии, корпоративную культуру компании.

Особую актуальность тема наставничества приобретает в связи с развитием и становлением понятия обучающейся компании. Обучающаяся организация – это та, которая эффективно отвечает на вызов изменений бизнес-среды путем создания новых технологий, овладения новыми знаниями и умениями. Она в кратчайшие сроки интегрирует новые знания и умения для преобразования своей основной деятельности. В связи с этим персоналу необходимо постоянно повышать свою квалификацию и профессионализм [4].

Одним из ведущих смыслообразующих факторов в формировании ценностно-профессиональных ориентаций (ЦПО) высококвалифицированных рабочих металлургического предприятия является система наставничества на производстве, внедренная в кадровую политику компании, где наставник – высококвалифицированный работник, действующий специалист, владеющий современными технологиями, специально подготовленный к организации и проведению индивидуального практического обучения [3]. Конечно же, наставник должен обладать набором психолого-педагогических характеристик, адекватно сформированной системой ЦПО. Основная задача наставничества – мотивация рабочих. В итоге наставник выступает авторитетом, мастером, старшим товарищем на производстве, образцом для подражания, тем самым повышая в глазах младших коллег престиж, перспективность, важность и нужность рабочей профессии.

На основе проведенного нами исследования ЦПО рабочих [2] можно сделать выводы о психологическом портрете современного молодого рабочего металлургического предприятия. Для рабочих доминирующими ценностями являются высокое материальное положение и хорошая зарплата. Работа по полученной рабочей специальности не имеет значимости и ценности. Рабочие не осмысливают свою жизнь, не имеют уверенности в собственной способности ставить перед собой профессиональные цели и добиваться результатов. Таким образом, современный рабочий – это человек, «плывущий по течению», «живущий одним днем» и рассматривающий свою профессиональную деятельность как средство существования в этой жизни, лишенный стремлений к профессиональному росту, самообразованию, саморазвитию в профессии.

Поэтому существует необходимость формирования и развития ЦПО, которые бы повысили престиж рабочей профессии, а также способствовали успешному становлению рабочего как профессионала.

Поскольку ЦПО начинают формироваться на стадии профессиональной подготовки, в юношеском возрасте, когда происходит становление мировоззрения, вырабатывается отношение к окружающей действительности, то нельзя коренным образом изменить сложившуюся систему ценностей у работников со стажем. Но можно сформировать и развить квалификационные социально-профессиональные характеристики рабочих, которые составляют систему ЦПО рабочих. Данные характеристики также были

выявлены нами в результате проведенного исследования, упомянутого выше, и составили девять ключевых социально-профессиональных квалификаций рабочих: самоактуализация, жизненные цели, эмпатийность, самоэффективность, интеллигентность, социорефлексия, сверхнормативная профессиональная активность личности, личностно-профессиональный статус, социальный престиж профессии [1].

Формирование и развитие ключевых социально-профессиональных квалификаций рабочих возможно посредством разработанной нами программы в рамках внедренной на предприятие технологии наставничества. Данная программа подразумевает подготовку наставников как высококвалифицированных рабочих кадров и проводится в формате тренинговой работы, включающей в себя лекционные занятия, психогимнастические упражнения и деловые игры. Реализация программы также способствует развитию способности:

- к возможно полному выявлению и развитию своих личностных возможностей в профессиональной деятельности;
- поставить себя на место другого (наставляемого ученика, непосредственного руководителя); к сопереживанию; точно определить эмоциональное состояние другого человека на основе мимики, поступков, жестов и т. д.;
- верить в эффективность собственных действий и ожидать успеха от их реализации;
- к нравственности и самодостаточности личности в жизни;
- к анализу и осмыслению своих действий, поступков, личностных качеств; учитывать представления окружающих о том, как его воспринимают;
- иметь устойчивую позицию, уверенность в преодолении жизненных трудностей или невзгод, уверенность в их временном характере, которая основана на вере рабочего в силу человеческой природы и в собственные ресурсы;
- к достижению статуса, определяющегося индивидуальными способностями, умениями, квалификацией и достоинствами;
- к оценке социальной значимости профессии рабочего.

Список литературы

1. Брагина Ю. В. Ценностно-профессиональные ориентации рабочих металлургического предприятия как ключевая характеристика их социально-профессиональных квалификаций / Ю. В. Брагина // Современная высшая школа: инновационный аспект. 2016. Т. 8, № 4. С. 50–59.
2. Брагина Ю. В. Ценностно-профессиональные ориентации рабочих на разных стадиях профессионального становления / Ю. В. Брагина // Образование и наука. 2016. № 6. С. 75–96.
3. Есенина Е. Ю. Наставничество на производстве: «забытое старое» и «желаемое новое» / Е. Ю. Есенина // Профессиональное образование и рынок труда. 2015. № 7. С. 2–5.
4. Романова А. Ю. Наставничество – эффективный элемент системы управления знаниями и кадровым потенциалом современных организаций [Электронный ресурс]. Режим доступа: file:///C:/Users/USER/Desktop/Наставничество/Наставничество%20-%20эффективный%20элемент.pdf.