

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

**ПРОГРАММА ПО РАЗВИТИЮ ЦЕННОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
ОРИЕНТАЦИЙ РАБОЧЕЙ МОЛОДЕЖИ**
**PROGRAM FOR THE DEVELOPMENT OF VALUE AND PROFESSIONAL
ORIENTATIONS OF WORKING YOUTH**

Аннотация. В статье, на основе результатов экспериментального исследования, рассматривается и предлагается психолого-педагогическая программа для развития ценностно-профессиональных ориентаций наставников рабочей молодежи производственного предприятия.

Abstract. In the article, based on the results of an experimental study, a psychological and pedagogical program is considered and proposed for the development of value and professional orientations of mentors of working youth of a production enterprise.

Ключевые слова: ценностно-профессиональные ориентации, рабочая молодежь, наставничество.

Keywords: value-professional orientations, working youth, mentoring.

Проведенное ранее экспериментальное исследование [2,3] по изучению ценностно-профессиональных ориентаций (ЦПО) рабочей молодежи позволило сделать следующие выводы. Не смотря на то, что некоторые показатели ЦПО имеют высокую значимость для респондентов, обобщенный образ современной рабочей молодежи характеризует ее, как людей рассматривающих свою профессиональную деятельность в качестве средства существования в этой жизни, лишенной стремлений к профессиональному росту, самообразованию, саморазвитию в профессии. Поэтому рабочая молодежь, как высококвалифицированные специалисты нуждается в дополнительных мерах по развитию ЦПО.

Теоретический анализ различных психолого-педагогических программ, связанных с развитием ценностных ориентаций представителей различных профессий на разных стадиях профессионального развития молодежи позволил нам разработать программу по развитию ЦПО рабочей молодежи для наставников производственного предприятия [1]. Формой реализации данной программы является семинар-тренинг. При котором первоначально формируется одна группа численностью не более 15 человек. Программа рассчитана на 26 часов. Занятия сформированы по темам, представленным в таблице 1.

Цель предлагаемой программы – с помощью внедрения системы наставничества в кадровую политику производственного предприятия способствовать развитию ЦПО рабочей молодежи на предприятии.

Программа позволяет решать следующие задачи:

1. Способствует повышению качества подготовки и квалификации рабочих.
2. Способствует развитию у новых сотрудников позитивного отношения к работе, возможность быстрее достичь рабочих показателей, необходимых компании.
3. Способствует приобретению рабочими-наставниками опыта управления и возможности карьерного роста, поощрение за хорошую работу, признание их заслуг перед компанией.
4. Способствует развитию у наставляемых сотрудников требуемых моделей организационного поведения, положительной мотивации к труду и профессиональному становлению.
5. Способствует укреплению командного духа, повышению лояльности сотрудников компании к её системе ценностей.

6. Способствует снижению текучести персонала.

7. Способствует сокращению периода адаптации новых сотрудников и их закреплению на производстве.

В результате реализации программы рабочие должны:

- иметь представление о профессиональном становлении личности рабочего и самостоятельно охарактеризовать стадии профессионального становления рабочих;
- иметь представление о системе ЦПО;
- овладеть коммуникативными знаниями, умениями, навыками;
- овладеть технологией SMART при постановке, формулировании профессиональных целей.

Реализация программы способствует развитию общих компетенций, включающих в себя способность:

- самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития;
- к организации и контролю своей профессиональной деятельности, оценки ее результатов;
- определять приоритеты;
- противостоять неуверенности и неопределенности;
- работать в коллективе и команде, эффективно общаться с партнерами (коллегами, руководством).

Реализация программы способствует развитию выявленных нами компонентов структуры ЦПО рабочей молодежи: навыков самореализации, навыков постановки жизненных целей, связанных с самоутверждением в профессии, эмпатийности, самоэффективности, корпоративности, самоутверждения в группе, сверхнормативной профессиональной активности личности, навыков достижения личностно-профессионального статуса, социального престижа профессии, включающих в себя способность:

- к выявлению и развитию своих личностных возможностей в профессиональной деятельности;
- четко формулировать свои цели в профессиональной сфере;
- к эмпатийности;
- к самоэффективности;
- к развитию нравственности личности и самодостаточности в ее жизни;
- к самоутверждению в группе;
- к развитию устойчивой личностной позиции, уверенности в преодолении жизненных трудностей или невзгод;
- к достижению статуса, определяющегося индивидуальными способностями, умениями, квалификацией и достоинствами;
- к оценке социальной значимости профессии, выработанную профессиональной группой.

Также реализация программы способствует решению задач международного некоммерческого движения «WorldSkills», таких как:

- повышение престижа рабочих профессий;
- повышение важности рабочих профессий для экономического роста страны;
- помощь в достижении личного успеха рабочих в профессиональной карьере.

Тематический план программы по развитию ЦПО рабочей молодежи для наставников предприятия

Занятия	Содержание	Кол-во часов
Тематическая дискуссия «Наставник – кто он?»	Обмен опытом профессиональной деятельности участников семинара-тренинга	60 минут

1 занятие «Я как будущий наставник»	Лекционная часть: «Профессиональное становление рабочей молодежи»	40 мин.
	Практическая часть: Тренинговые упражнения	2 ч. 40 мин.
	Деловая игра	1 ч. 30 мин.
2 занятие «Жизненные цели»	Лекционная часть: «Технология SMART-цель»	40 мин.
	Практическая часть: Тренинговые упражнения	1 ч. 30 мин.
	Деловая игра	1 ч. 30 мин.
3 занятие «Мои ценностно-профессиональные ориентации»	Лекционная часть: «Ценностно-профессиональные ориентации молодых рабочих»	40 мин.
	Практическая часть: Тренинговые упражнения	2 ч. 30 мин.
4 занятие «Мои коммуникативные умения»	Лекционная часть: «Коммуникативные умения»	1 ч. 30 мин.
	Практическая часть: Тренинговые упражнения	2 ч. 30 мин.
5 занятие «Деловая игра»	«Архипелаг ценностно-профессиональных ориентаций»	8 ч. 30 мин.
6 занятие «Оценка эффективности программы»	Тренинговые упражнения	20 мин.
	Анкетирование	30 мин.
		26 часов

Теоретической основой программы является технология наставничества на предприятии (Е.Ю. Есенина [4], В.В. Уфимцев [5] и др.), а также технология тренинговой работы, сложившаяся в рамках гуманистической психологии (К. Роджерс) и представления о возможностях тренинговой технологии, содержащиеся в работах отечественных психологов (Л.А. Петровская).

Список литературы

1. Брагина, Ю. В. Роль технологии наставничества в формировании социально-профессиональных квалификаций рабочих / Ю. В. Брагина. Текст непосредственный // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании: материалы 22-й Международной научно-практической конференции / под науч. ред. Е. М. Дорожкина, В. А. Федорова, Екатеринбург, 18–20 апреля 2017 г. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2017. С. 341–343.

2. Брагина, Ю. В. Ценностно-профессиональные ориентации рабочих металлургического предприятия как ключевая характеристика их социально-профессиональных квалификаций / Ю. В. Брагина. Текст непосредственный // Современная высшая школа: инновационный аспект. 2016. Т. 8, № 4. С. 50–59.

3. Брагина, Ю. В. Ценностно-профессиональные ориентации рабочих на разных стадиях профессионального становления. / Ю.В. Брагина Текст непосредственный // Образование и наука. 2016. № 6. С. 75-96. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2016-6-75-96>

4. Есенина, Е. Ю. Наставничество на производстве: «забытое старое» и «желаемое новое» / Е. Ю. Есенина. Текст непосредственный // Профессиональное образование и рынок труда. 2015. № 7. С. 2–5.

5. Уфимцев, В. В. Роль и место наставничества в адаптации персонала малого предприятия / В. В. Уфимцев, Е. М. Мезенцев. Текст непосредственный // Известия УрГЭУ. 2012. № 1. 2012. С. 159–163.