

Кулалаєва Н. В. Педагогічні особливості трансляції фахового досвіду кваліфікованим робітникам будівельного профілю [Електронний ресурс] / Теорія та методика професійної освіти / Електронне фахове видання. – № 9 (1). – 2016. – С. 1-10. – Режим доступу: <http://tmpe.eor.by/>. – Назва з екрану.

УДК 37.015.3:614.8

Кулалаєва Наталя Валеріївна,
кандидат хімічних наук, доцент, старший науковий співробітник
лабораторії технологій професійного навчання
Інституту ПТО НАПН України

ПЕДАГОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ТРАНСЛЯЦІЇ ФАХОВОГО ДОСВІДУ КВАЛІФІКОВАНИМ РОБІТНИКАМ БУДІВЕЛЬНОГО ПРОФІЛЮ

Вступ. Система підготовки кваліфікованих робітників будівельної галузі України у наш час вимагає особливої уваги і активного розвитку. Очікуваний вступ країни до Європейського союзу потребує наявності конкурентно здатних виробничих підприємств, які широко використовуватимуть наукомісткі технології. Відповідно мають змінитися й вимоги до підготовки фахівців спроможних їх реалізувати. Звідси, потреба у кваліфікованих робітниках будівельного профілю у цілому буде зростати, а з нею й необхідність реалізації найбільш ефективних, сучасних і якісних форм і методів їхнього навчання. На сьогоднішній день одним із них є наставництво – як засіб трансляції фахового досвіду під час підготовки і у професійно технічних навчальних закладах (ПТНЗ), і на робочих місцях безпосередньо на виробництві. Серед способів формування вмінь і навичок робітників у досить короткий термін система наставництва має істотні конкурентні переваги – за її допомогою, наприклад, вдається досягти порівняно невисокого рівня витрат на підготовку і зниження плинності кадрів [10, с. 90].

Вихідні передумови. У сучасній теорії освіти за рубежом наставництву як методу й способу адаптації майбутнього кваліфікованого робітника в професійній діяльності приділяється велике значення. У цьому контексті відомі роботи провідних науковців, а саме Аляб'євої Т. А., Банько Н. А., Батишева С. Я., Бутенко В. С., Горшкової Е. С., Горькової І. А., Карташова Б. А., Льюїса Г., Майстера Д., Макаренко А. С., Ничкало Н. Г., Ушинського К. Д., Фетисової М. М., Яшина Н. С. та інших. Більшість з них вважає, що сьогодні актуальності набув особистісний вплив наставника на новачка, представлений в роботах Алексєєвої Т. Р., Воланен М. В., Гаврилова Ж. А., Ганихина Д. Ю., Ничкало Н. Г., Чеглаковой Л. М., Яськової Н. Ю. та інших. При цьому, зміна ролі й функцій наставника вимагає трансформації наявних у нього компетенцій, як інструментарію ефективного впливу на новачка – молодого будівельника.

Мета роботи полягає у визначенні педагогічних особливостей трансляції фахового досвіду молоді через вплив наставництва, як форми передання знань, умінь та навичок, спрямованих на забезпечення адаптації і набуття професійних компетенцій у будівельній галузі, що сприятиме професійному самоствердженню майбутніх кваліфікованих робітників.

Виклад основного матеріалу. Різноманітність будівельних процесів вимагає для їхньої реалізації залучення кваліфікованих робітників різних професій, що мають необхідні знання й практичний досвід, обумовлені видом і характером виконуваних ними робіт (муляри, монтажники, бетонники, малярі тощо). Крім того, таким фахівцям потрібна відповідна кваліфікація – наявність знань і навичок для виконання роботи певної складності. Сприяють же найшвидшому оволодінню професійними навичками й наступному підвищенню кваліфікації своїх учнів наставники, які, створюють реальні передумови підвищення кваліфікації їхньої праці [5 с. 251]. Причому, наставниками можуть бути і майстри виробничого навчання у ПТНЗ, і безпосередньо висококваліфіковані робітники на будівельному майданчику підприємства. Адже наставництво часто

розглядають, як фактор, що сприяє ціннісної адаптації молоді до відповідної спеціальності та формуванню визначеного виду відносин щодо забезпечення введення молоді людини до певної культури [11, с. 27].

Основними категоріями процесу наставництва є розвиток, виховання та професійна адаптація робітника в трудовій виробничій діяльності [2]. Успішна професійна адаптація є одним з показників обґрунтованості вибору професії, що сприяє розвитку позитивного відношення робітника до власної діяльності, зближенню суспільної й особистої мотивації праці.

При цьому процес професійної адаптації має дві взаємозалежні та взаємообумовлені складові: професійну та соціально-психологічну. Перша, пов'язана з успішним оволодінням майбутніми кваліфікованими робітниками власною професією, а друга – з благополучним входженням до виробничого колективу, прийняттям і засвоєнням його поведінкових норм. У цей час молоді робітники долучаються до фахових традицій, усвідомлюють суспільну значимість власної трудової діяльності, в них формується стійка професійна особистісна спрямованість. Але, якщо завдання опанування професійними знаннями й навичками практично вирішується досить успішно протягом перших місяців навчання на виробництві, то розв'язання питань, пов'язаних із соціально-психологічною адаптацією у виробничому середовищі, вимагає тривалого часу (нерідко декількох років). Слід зауважити, що хоча професійна адаптація молодого працівника часто характеризується рівнем оволодіння ним певної кількості знань, навичок і вмінь, не слід нехтувати і його стійким позитивним відношенням до власного фахового призначення, чому, насамперед, сприяє розкриття творчих можливостей професії будівельника. Цей фактор має для молодих людей особливе соціально-психологічне значення, причому чільним для них стає підвищення змістовності праці, розширення діапазону власних можливостей у професії. І саме тут потрібний наставник.

Поняття наставництва набагато ширше ніж інформаційна допомога в роботі, оскільки охоплює й взаємини наставника з вихованцем, пов'язані з

його розвитком як фахівця, і постійний діалог, а також сумісне виконання завдань, розв'язуваних тільки за участі наставника або під спостереженням останнього. Його розуміють як індивідуальне чи колективне шефство досвідчених робітників над новачками (індивідуально) або з їх групами з метою трансляції фахового досвіду майбутнім кваліфікованим робітникам будівельного профілю. Тому, важливою постає психологічна сумісність наставника з підшефними, яка залежить від особливостей їхнього сприйняття, уваги, мислення, емоційно-вольової сфери. «Знання вихованця має прийти до вихователя не в процесі байдужного його вивчення, а тільки в процесі спільної праці з ним й самої активної допомоги йому» вказував А. С. Макаренко [8, с. 92].

Однозначно визнане, що наставник має бути висококваліфікованим фахівцем. Але вимоги до його особистісних якостей є суперечливими. Так, до складу особистісної компетентності наставника дехто включає допомогу новачкам у розвитку, інструктування на робочому місці, керівництво діяльністю й контроль, дружню підтримку, захист інтересів підопічного тощо [6, с. 75]. Цей перелік доповнюється такими якостями, як відповідальність, відмінні комунікативні навички, уміння працювати в команді, розуміння й підтримка кадрової ідеї організації, здатність і бажання навчати [4, с. 197]. У практиці керування адаптацією на будівельних підприємствах у якості критеріїв відбору наставників окрім професійної компетентності звичайно виділяють виконавську дисципліну [7 с. 142], особисте бажання, авторитет у колег, схильність до викладання, розвинені комунікативні здатності, організованість, врівноваженість та позитивний емоційний настрій [3, с. 302].

Наставництво дає змогу здійснювати неформальний обмін знаннями, соціальним досвідом, надавати психологічну підтримку новачкові у роботі та професійному розвитку. Особистість наставника посідає ключове місце в успішному (або навпаки, деструктивному) ефекті даного методу розвитку персоналу. У якості найпоширеніших критеріїв відбору наставників можна визначити наступні. Професійна компетентність – наявність спеціальних

знань і навичок, здатність підтримувати професійну кваліфікацію. Відповідний стаж роботи в організації та на посаді. Виконавська дисципліна – відповідальне відношення до роботи й відсутність дисциплінарних порушень протягом певного періоду. Особисте бажання. Співробітник не тільки має розуміти сутність ролі наставника й переваги цього положення, але й мати бажання займатися такою діяльністю. Авторитет у колег. Наставників слід вибирати серед лідерів колективу, однак, їхні лідерські прагнення не повинні суперечити нормам і правилам організації. Схильність до педагогічної діяльності. Не завжди професіонал у певній області обов'язково буде хорошим викладачем. Для викладацької діяльності потрібні готовність ділитися досвідом, здатність дохідливо викладати інформацію й велике терпіння стосовно тих, що навчаються, організованість та емоційна врівноваженість. Добрі комунікативні здатності проявляються в активному спілкуванні та володінні ініціативою, емоційному відгуку на стан партнерів спілкування, доступному викладі власних думок, позитивному емоційному настрої.

Центральною фігурою в навчанні й вихованні учнів ПТНЗ є майстер виробничого навчання. Йому доручене навчання й виховання молодих робітників. Він є безпосереднім керівником професійного навчання учнів і відповідає за якість їхньої професійної підготовки. Майстер – це основний вчитель за професією, наставник, організатор позакласної виховної роботи та життєдіяльності учнівського колективу, закріпленої за ним навчальної групи. Майстер виробничого навчання протягом усього навчання є для учнів вчителем і вихователем. Його авторитет визначається, насамперед, власною професійною та педагогічною кваліфікацією, знаннями, досвідом, педагогічним тактом.

Основним фактором впливу на вихованця є авторитет наставника, який залежить не тільки від переконаності, знань, умінь, навичок, професійної майстерності останнього, але й від чинності особистого прикладу. Наставник має поєднувати вимогливість і чуйність, а також враховувати особливі риси

молоді: з одного боку, потяг до нового, нетерпимість до недоліків, максималізм, прагнення до активної діяльності, бажання виявити себе, не відстати від старших; з іншого боку – відсутність професійного досвіду, навичок, трудової дисципліни, уявлення особливостей своєї професії.

Тому наставникові треба знати погляди, переконання, прагнення, захоплення, інтереси, прихильності, темперамент, характер й інші психологічні особливості «підопічних». К. Д. Ушинський писав: «Вихователь мусить прагнути довідатися про людину, яка вона є в дійсності, з усіма її слабостями; й в усій її величі, з усіма буденними, дрібними потребами й з усіма її великими духовними вимогами. Вихователь має знати людину в родині, суспільстві, серед народу й наодинці зі своєю совістю...» [9, с. 184].

Важливою вимогою до особистості наставника є повага ним честі й гідності вихованця, тонкий педагогічний такт. Соціологи та психологи звертають істотну увагу на комунікабельність, як на важливу рису характеру вихователя. Дії наставника будуть повною мірою успішними тільки, якщо не викликать у новачка негативних емоцій. Навіть найбільш правильні поради, що не враховують почуття людини, провокують роздратування, ворожість, опір до їхнього втілення в життя. Особливо це спостерігається у випадках, коли наставник допускає безтактність, емоційну нестриманість у взаємодіях з вихованцем.

Найпоширенішими методами керування поведінкою вихованців є наступні: переконання, вплив, особистий приклад, метод умов, які орієнтують, й інші. Метод переконання апелює до свідомості, розуму, розважливості і ціннісних настанов працівників. Насамперед, вихованець має бути добре обізнаний особливостями життя власного колективу. Звідси й впливає значення своєчасного та повного інформування його про зміни в житті трудового колективу. Досить розповсюдженим є також метод особистого прикладу. Наставник безпосередньо демонструє зразок необхідної поведінки або вказує на особу, чия поведінка може вважатися зразковою. Цей метод розрахований на ефект наслідування. Новачок може

наслідувати власного наставника в манерах поведінки, міміці, жестах, мові, у відношенні до навчання, праці, співробітників, у прагненні до пізнання нового. Метод умов, які орієнтують, – це створення обстановки (ситуації), що спрямовує особистість у потрібному для фахового зростання напрямку. Прискоренню процесу адаптації вихованця до нових для нього умов сприяє залучення до трудового колективу. Завдання наставника полягає тут у допомозі підопічному розробити конкретний особистий план підвищення фахового, загальноосвітнього та культурного рівня, оволодіння професійною майстерністю.

Важливим аспектом наставництва на виробництві, як методу розвитку персоналу, є реалізація його без усунення наставника від виконання власних обов'язків. Тобто, протягом усього періоду навчання працівник залишається на робочому місці й продовжує розв'язувати виробничі завдання. Більше того, сам процес навчання побудований на їх виконанні. Отже, одночасно вирішується проблема усунення можливої невідповідності теоретичної підготовки вихованця та практичної діяльності.

У якості переваг застосування методу наставництва для адаптації й підготовки персоналу на виробництві можна виокремити:

- навчання робітників безпосередньо на робочому місці;
- персональний підхід до учіння, що дозволяє враховувати певні особливості працівника, якого навчають;
- спрощення й прискорення процесу адаптації у робочому середовищі;
- прискорене опанування корпоративних цінностей і культури безпеки професійної діяльності робітниками, яких навчають, підвищення рівня їх задоволеності працею;
- підвищення мотивації новачків до освоєння умінь і навичок за фахом;
- поліпшення міжособистісної та професійної взаємодії працівників;
- зниження плинності кадрів.

До речі, у середніх і великих будівельних організаціях наставництво використовується також з метою поліпшення систем розвитку й збереження

персоналу [5, с. 253]. У процесі адаптації наставництво дозволяє новим працівникам співробітничати з більш досвідченими колегами (наставниками), одержуючи необхідні в роботі поради, допомогу та підказки. Згідно зі статистикою, нові робітники, що працювали з наставниками, залишаються в організації вдвічі частіше, ніж ті, хто наставників не мали. Таким чином, організація стабілізує чисельність робочого колективу, через зниження плинності кадрів, формує команду висококваліфікованих і лояльних працівників. Зниження плинності кадрів при використанні програм наставництва так само актуально й для діючих працівників, оскільки співробітник, якого навчають, одержує, з одного боку, професійну підтримку в роботі, і, з іншого, можливість постійної міжособистісної комунікації з більш досвідченими робітниками, опановуючи корпоративну культуру [1, с. 239].

Однак даний метод не вільний від певних недоліків, а саме:

- зниження робочої ефективності наставника;
- неструктуроване подання інформації;
- нехтування педагогічними алгоритмами навчання.

У той же час, метод наставництва довгі роки, є одним з найбільш затребуваних методів навчання й розвитку виробничого персоналу суб'єктів господарювання. Навіть у тих випадках, коли будівельна організація не може забезпечити підготовку фахівців за повноцінною програмою наставництва, потенційні наставники можуть формувати їх самостійно, неформальним шляхом. При підтримці керівництва такий вид наставництва може давати високий освітній ефект при мінімальних витратах.

Висновки. Система наставництва має істотну конкурентну перевагу у формуванні вмінь і навичок працівників у досить короткий термін. З її допомогою вдається досягти порівняно невисокого рівня витрат і зниження плинності кадрів. Наставником, як правило, має бути висококваліфікований фахівець, що володіє достатнім досвідом роботи в будівельній організації, який допомагає адаптуватися новим робітникам, сприяє їхньому

професійному зростанню. До перспектив подальших розвідок у цьому напрямі слід віднести визначення та аналіз педагогічних умов, а також розроблення методичного інструментарію процесу передачі фахового досвіду майбутнім кваліфікованим робітникам будівельного профілю.

Список використаних джерел.

1. Алексеева Т. Р. Особенности инновационного развития строительного комплекса в условиях модернизации национальной экономики. / Т. Р. Алексеева // Вестник МГСУ. – 2014. – № 3. – С. 236–246.

2. Алябьева Т. А. Наставничество как один из эффективных способов обучения и развития персонала. / Т. А. Алябьева, А. Б. Корешкова, Е. С. Горшкова, И. А. Горькова, М. М. Фетисова // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 10. – С. 119–121. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-odin-iz-effektivnyh-sposobov-obucheniya-i-razvitiya-personala.pdf>. Назва с екрану. – мова рос.

3. Багракова А. А. Наставничество в организации /А. А. Багракова // Управление развитием персонала. – 2008. – № 4. – С. 296–311.

4. Банько Н. А. Управление персоналом / Н. А. Банько, Б. А. Карташов, Н. С. Яшин. – Волгоград: Изд-во Волг. ГТУ, 2006. – 304 с.

5. Бутенко В. С. Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации. /В. С. Бутенко, О. С. Бутенко //Гуманитарные и социальные науки. – 2012. – № 4. – С. 248–255.

6. Бурмистрова Е. Навыки высокоэффективных наставников / Е. Бурмистрова // Справочник по управлению персоналом. – 2008. – № 11. – С. 74–77.

7. Майстер Д. Первый среди равных: как руководить группой профессионалов / Дэвид Майстер, Патрик Маккена; пер. с англ. М. С. Иванова и М. В. Фербера. – 3-е изд. – М.: изд-во «Манн, Иванов и Фербер», 2008. – 248 с.

8. Макаренко А. С. Сочинения в 5-ти томах / А. С. Макаренко. – М.: изд-во АПН РСФСР. – 1951. – 511 с.

9. Ушинский К. Д. Человек как предмет воспитания. Опыт педагогической антропологии / К. Д. Ушинский. – М.: Изд-во: ФАИР-ПРЕСС, 2004. – 239 с.

10. Чеглакова Л.М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала промышленных организаций/ Л.М. Чеглакова // Экономическая социология. – 2011.– Т. 12. – № 2. – С. 80–98.

11. Шебалкина И. П. Формирование инновационной кадровой политики: роль личности / И. П. Шебалкина // Справ. по упр. Персоналом. – № 9. – С. 21–32.

Анотація

У статті визначено педагогічні особливості трансляції фахового досвіду майбутнім кваліфікованим робітникам через вплив наставництва, як форми передання знань, умінь та навичок, спрямованих на забезпечення адаптації і набуття професійних компетенцій у будівельній галузі. Проаналізовано критерії відбору наставників, що враховують як професійні так і особисті їхні якості. Показано, що основним наставником учнів у ПТНЗ є майстер виробничого навчання. Наведено методи керування поведінкою вихованців, а також вказано переваги та недоліки застосування наставництва для адаптації й підготовки персоналу на виробництві. До перспектив подальших розвідок вбачаємо визначення та аналіз педагогічних умов та розроблення методичного інструментарію передачі фахового досвіду майбутнім кваліфікованим робітникам будівельного профілю.

Ключові слова: наставництво, майбутні кваліфіковані робітники будівельного профілю, передача фахового досвіду, професійна адаптація.

Аннотация

В статье определены педагогические особенности трансляции профессионального опыта будущим квалифицированным рабочим посредством влияния наставничества как формы передачи знаний, умений и навыков, направленных на обеспечения адаптации и приобретения профессиональных компетенций в строительной отрасли. Проанализированы критерии отбора наставников, учитывающие как профессиональные, так и личные их качества. Показано, что основным наставником учащихся в ПТУЗ является мастер производственного обучения. Приведены методы управления поведением воспитанников, а также указаны преимущества и недостатки использования наставничества для адаптации и подготовки персонала на производстве. В перспективе дальнейших исследований планируем определение и анализ педагогических условий, и разработку методического инструментария передачи профессионального опыта будущим квалифицированным рабочим строительного профиля.

Ключевые слова: наставничество, будущие квалифицированные рабочие строительного профиля, передача профессионального опыта, профессиональная адаптация.

Summary

The pedagogical features of transferring professional experience to future skilled workers through the influence of mentoring, which is a form of giving knowledge and skills to provide an adaptation and gaining of the professional competences in the building industry are identified. Mentor selection criteria which take into their professional and personal qualities is analyzed. It is shown that the main students mentor in vocational schools is a master of industrial training. Methods of the behavior of pupils are directed. Identification and analysis of educational conditions and developing of methodological tools for giving professional experience to future qualified workers of building structure.

Key words: mentoring, future skilled workers of building profile, transfer of professional experience, professional adaptation.