

Опубліковано: Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки та перспективи: зб. наук. пр. / [ред. кол. : В.О. Радкевич (голова) та ін.]. – К.: Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2014. – Вип. 5. – К. : «НВП Поліграфсервіс». – 220 с., С. 164-175

Електронний ресурс: <http://profua.info/modernization/images/docs/5.pdf>

УДК 377.091.3:005.963.2

**Особливості індивідуального професійного навчання кваліфікованих
робітників на виробництві**

Леу Сніжана Олексіївна

молодший науковий співробітник

лабораторії професійного навчання на виробництві

Інституту професійно-технічної освіти

НАПН України

Реферат. В статті проаналізовано сутність понять коучинг, менторинг, наставництво і тьюторинг і визначено особливості у роботі викладача за умови їх використання та впровадження в навчальний процес. Визначено актуальність досліджуваної теми через недостатність теоретичних напрацювань щодо використання даних методів саме у практиці навчання на підприємстві, а особливо в умовах високотехнологічного виробництва, і браком обізнаності керівників та інженерно-педагогічних працівників багатьох вітчизняних підприємств з питань ефективності використання таких підходів у навчанні на виробництві. Наголошено на потребі у професійній підготовці інженерно-педагогічних працівників підприємств, так як професійний розвиток робітників в умовах високотехнологічного виробництва, може передбачати їх навчання/підвищення кваліфікації без відриву від виробництва шляхом використання ІКТ, сучасних прийомів і

методів викладання, що сприятиме ефективному використанню, як матеріальних так і людських, ресурсів підприємства.

Ключові слова: індивідуальне професійне навчання, коучинг, менторинг, наставництво, тьюторинг, професійний розвиток, особистісний розвиток, методи і форми організації навчального процесу, особливості у роботі викладача.

Індивідуальне професійне навчання кваліфікованих робітників в умовах виробництва переважно відбувається на робочому місці під керівництвом більш досвідчених фахівців. Таке навчання має ряд організаційно-методичних особливостей, а також вимагає постійного підвищення професійного рівня інженерно-педагогічних працівників та фахівців залучених до індивідуального професійного навчання кваліфікованих робітників на виробництві. Сучасні фахівці сфери навчання повинні вміти використовувати у своїй професійній діяльності сучасні методи і підходи для підвищення її ефективності і результативності. Коучинг, менторинг і тьюторинг вже широко використовуються у світовій практиці, як сучасні методи індивідуального професійного навчання в умовах виробництва без відриву від робочого місця, але є достатньо новітніми для освітнього простору України. В Україні дані методи використовуються переважно корпоративними підприємствами, які здійснюють управлінське консультування філій зарубіжних підприємств.

Актуальність досліджуваної теми визначається недостатністю теоретичних напрацювань щодо використання даних методів у практиці навчання на підприємстві, а особливо в умовах високотехнологічного виробництва, і браком обізнаності керівників та інженерно-педагогічних працівників багатьох вітчизняних підприємств з питань ефективності використання таких підходів у навчальному процесі.

Аналіз вітчизняної літератури свідчить про всебічне та різноаспектне вивчення процесів навчання на виробництві, а саме: проблеми дистанційного

навчання – Г. Єльнікова, В. Кухаренко, В. Глущенко, В. Олійник, П. Стефаненко; професійне навчання на підприємстві – С. Батишев, Н. Ничкало, В. Радкевич, А. Михайличенко, Л. Герганов та ін.; застосування ІКТ в освіті – В. Кухаренко, В. Рибалка, Н. Корсунська та ін.; використання коучингу в освітньому просторі – Л. Круглова, Ю. Кравченко, М. Таран, М. Нагара. Загалом використанні коучингу, менторингу, наставництва, тьюторингу у вітчизняному науковому просторі досліджується, в основному, з точки зору їх використання в сфері вищої освіти і спостерігається недостатнє вивчення цих питань для професійно-технічної освіти та професійного навчання і розвитку робітників.

Метою даної статті є аналіз та розгляд сутності коучингу, менторингу, наставництва і тьюторингу через визначення особливостей у роботі викладача за умови їх використання та впровадження в навчальний процес для забезпечення індивідуального професійного навчання кваліфікованих робітників на виробництві.

Виклад основного матеріалу. Професійно активний спосіб мислення й підвищення кваліфікації через отримання нових знань й досвіду сприяє професійному і особистісному розвитку й лежить в основі ідеї навчання впродовж життя, що є вже звичною вимогою сучасного ринку праці. Розвиток інформаційно-комунікативних технологій значно впливає на темп життя, трудової активності й навчання. Дистанційне, екстернатне, очно-заочне навчання вже стали звичними у сучасному освітньому просторі. Всі ці форми навчання сприяють розвитку нових методів організації, появі нових підходів до постановки та досягнення його цілей і можливостей навчального процесу. В результаті відбувається й зміна функцій і можливостей викладача.

Індивідуальний підхід у професійному навчанні кваліфікованих робітників спрямований на розкриття і розвиток потенціалу кожного працівника. Ще Сократ стверджував, що в кожній людині закладено знання, про які він/вона може навіть і не здогадуватись. Метод Сократа базувався на постановці запитань та спільному пошуку знань та можливостей їх

вирішення. В наш час, саме метод Сократа, є основою функціонування коучинга та менторинга.

В сучасному світі коучинг [1] (від англ. *coaching* – тренерство) вважається «інструментом особистісного й професійного розвитку» й базується на уявленні про усвідомлене життя й можливості постійного й цілеспрямованого розвитку людини. Даний підхід до організації навчального процесу та методи його роботи походять зі сфери спорту та базуються на засадах спортивного тренерства, позитивної, когнітивної й організаційної психології, які виявляються через уявлення про усвідомлене життя й можливості постійного й цілеспрямованого розвитку людини. Наразі існує декілька визначень коучинга, а саме:

Коучинг – інтенсивне навчання за допомогою інструктажу, демонстрації і практики [2].

Коучинг – тренінг самореалізації у формі бесіди, під час якої коуч відповідає за її хід, а клієнт – за її зміст.

Коучинг – це мистецтво створення, за допомогою бесіди й поведінки, середовища, яке полегшує рух людини до бажаних цілей, так, щоб воно приносило задоволення [3].

Коучинг – це мистецтво сприяти підвищенню результативності, навчанню й розвитку іншої людини [4].

Коучинг – це тривалі стосунки, які допомагають людям одержати виняткові результати в їхньому житті, кар'єрі, бізнесі або в суспільних справах. За допомогою коучингу клієнти розширюють сферу пізнання, підвищують ефективність і якість свого життя.

Коучинг – це процес створення коучем умов для всебічного розвитку особистості клієнта.

Коучинг – це система реалізації спільного соціального, особистісного й творчого потенціалу учасників процесу розвитку з метою одержання максимально можливого ефективного результату [5].

Зауважимо, що коучинг не має чіткого визначення як явище, адже поняття навчання, тренінг, мистецтво, стосунки, процес, система є від свого початку різними, як по суті так і по їх призначенню. Отже, коучинг можна розглядати як багатогранне явище, яке сприяє покращенню рівня знань і можливостей й передбачає сталий розвиток не тільки особи, що навчається, а й викладача безпосередньо, адже спонукає до постійного пошуку.

Ключовим елементом у коучингу є усвідомлення, яке стає результатом посилення уваги, концентрації й чіткості тобто здатність відбирати і ясно сприймати стосовні до справи факти й інформацію, визначаючи їхню важливість. Ще однією ключовою концепцією і метою коучингу є відповідальність, адже ефективність даного методу полягає саме в здатності людини брати на себе відповідальність за отриманий результат.

Відмінність коучингу від усіх видів консультування полягає у «ставці» на реалізацію потенціалу самого клієнта і на, так званий, «потенціал Бога», який діє в людині, підкріплюючи її ресурс. Коуч допомагає клієнту повірити в себе та використати усі свої внутрішні ресурси для досягнення нових вершин та результатів у різноманітних сферах свого життя й знайти власне вирішення проблеми, а не вирішує проблему замість клієнта. Консультування в стилі коучинг є також інструментом навчання через постановку запитання й використання спеціальних технік спрямованих на навчання в дії.

Коучинг застосовується у різних сферах тому вирізняють такі його види, а саме: за сферою використання – кар'єрний коучинг, бізнес-коучинг, коучинг особистої ефективності, лайф-коучинг; за кількісним складом клієнтів – індивідуальний і корпоративний (груповий) коучинг; та за форматом його проведення – очний (особистий коучинг, фото-коучинг) і заочний (інтернет-коучинг, телефонний коучинг) [2].

Кар'єрним коучингом називають кар'єрне консультування, до якого входить оцінка професійних можливостей, компетенцій, консультування з кар'єрного планування, вибір шляху розвитку, супровід у пошуку роботи та інші пов'язані питання. Суть методу полягає в тому, що фахівець – коуч – під

час індивідуальних занять допомагає виявити найбільш бажані напрямки діяльності, визначити істинні «а чого ж я дійсно хочу», допомагає відчутти, що успіх – ближче, ніж здається, допомагає знайти той самий стрижень, відчуття якого так не вистачає в «точках прийняття рішень» [6].

Лайф-коучинг (англ. *life* – життя, стиль життя і англ. *coaching* – інструктування, наставництво, тренування, заняття з репетитором) – система професійних стосунків між спеціалістом з питань персонального зросту (коучем) і клієнтом/учнем, які виражаються в підтримці та супроводі людини до отримання необхідного результату, відповідного до його/її запиту [7]. Лайф-коучинг має багато спільного з менторінгом, адже для досягнення кращих результатів підтримка більш досвідчених, умілих, кваліфікованих спеціалістів є бажаною, та, часом, невід’ємною частиною процесу розвитку як особистості так і працівника, що і закладено в основу таких підходів як менторінг та наставництво, які, також, часто вважаються взаємозамінними, але це не вірно.

Менторинг (англ. *mentoring* - наставничество), заснований на «спостереженні» за працівником на різних етапах особистісного розвитку та професійної кар’єри. Менторинг дає можливість вдосконалити уміння, отримати знання, прискорити адаптацію працівника до нових або змінених умов праці й поставлених завдань.

На пост-радянському просторі такий метод відомий як «наставництво», але має певні відмінності. Менторинг є авторитарним типом стосунків, який не передбачає партнерських взаємовідносин та може бути використаний як в індивідуальній так і в груповій роботі. Наставництво також є авторитарним типом стосунків, але передбачає партнерські взаємовідносини так як призначено для роботи з однією людиною. Основою наставництва є реалізація принципу «роби, як я», що є неприйнятним для менторинга, адже основним завданням даного методу є саме доведення підопічного до такого етапу в професійному розвитку, на якому він зможе самостійно й відповідально реалізовувати свої професійні можливості й виконувати

завдання й коучинга, де передбачається спільний пошук у вирішенні питань та реалізації поставлених завдань [8].

Менторинг, у порівнянні з коучингом, має більш чітке визначення, а саме: один з методів навчання і розвитку персоналу під час якого більш досвідчений співробітник ділиться наявними знаннями та досвідом зі своїм підопічним співробітником протягом певного часу.

За визначенням В. Даля ментор – вихователь – авторитарно-директивний тип «радника», що «не терпить заперечень», поради якого є обов'язковими до виконання, тобто керівник в буквальному сенсі. З латині ментор значить керівник, учитель, наставник, вихователь, невідступний спостерігач, тому, в даному випадку, ментор також є і протилежністю коуча, котрий реалізує вирішення завдань саме через партнерські взаємовідносини, тобто є ліберальним типом партнера, а не радника. Отже менторинг – жорсткий, авторитарний, а коучинг – м'який, ліберальний стиль взаємодії в парах: учитель-учень, керівник-підлеглий, консультант-клієнт. Менторинг направлений на підтримку можливостей і концентрується на прагненні до особистісного розвитку та підвищенні відчуття власної гідності, прийнятті самого себе, мотивації до дії, умінні планувати, подальший професійний і особистісний розвиток. Коучинг спрямований на розкриття можливостей людини/працівника, розвиток і закріплення конкретних умінь, необхідних для виконання завдань, передбачених в межах певної діяльності.

В той же час менторинг та коучинг тісно взаємопов'язані та доповнюють одне одного, допомагаючи розкрити потенціал студента та підтримуючи його одночасно, адже авторитет необхідний для направлення та підтримки, а партнерські, рівноправні стосунки – для творчих (креативних) рішень. Тому менторинг частіше використовується у роботі з «новичками», а коучинг – зі спеціалістами вищого рівня, керівниками. Та в роботі ментора та коуча є багато спільного. Завданнями, як коуча так і ментора, є: виявлення потреб студента (підопічного) в заданій галузі знань та поведінки, які можуть стати предметом наступних змін; готовність ділитись знаннями та досвідом в

процесі всього періоду співробітництва та спонукання до активності й відповідальності, розвитку особистісних компетенцій, закріплення вже отриманих вмінь. Та перш за все стосунки, як коуч-учень, так і ментор-підопічний, мають базуватись на довірі, взаємній повазі та потребі внесення змін в особистісний розвиток.

В деяких формах дистанційної освіти для роботи зі студентом призначається індивідуальний тьютор, який взаємодіє зі студентом на індивідуальній основі, наприклад за допомогою електронної пошти, телефону, соціальних мереж, особистих зустрічей і т.д., в процесі його опрацювання змісту курсу за навчально-методичним керівництвом (study guide) та іншими матеріалами. Як правило, тьютор не є розробником курсу, а лише представляє його зміст. Тому необхідність телеконференцій, роботи в групах, взаємодії між студентом і викладачем в реальному часі є дуже низькою, так як передбачає виконання та дотримання певних організаційних вимог та умов, які не завжди є ефективними у роботі з групою студентів, а призначення тьютора забезпечує індивідуальне навчання протягом всього курсу навчання та базується на основі домовленостей про порядок роботи між студентом та тьютором безпосередньо. Наявність тьюторів в системі дистанційного навчання набагато підвищує оцінки студентів за курс та рівень їх досягнень, хоча вони, в свою чергу, залежать і від курсу, і від тьютора і від студента одночасно [9, 146-151].

Офіційний он-лайн словник англійської мови Collins дає таке визначення тьюторингу: акт навчання або інструктування і корегуюче або додаткове навчання спрямоване на допомогу у навчанні людям, які її потребують [12]. Тому і діяльність викладача, в рамках навчального процесу, спрямована на супровід студента під час його навчальної діяльності, в контексті сучасного розуміння, можна називаєти тьюторинг.

Тьютор (від англ. tutor – учитель) – особа, що веде індивідуальні або групові заняття з учнями/студентами, репетитор, наставник. Тьютор –

ключова фігура в дистанційному, що відповідає за проведення занять зі студентами [10].

Тьютор має певні обов'язки, які різняться між собою на етапах розвитку курсу та реалізації навчального процесу і відрізняються від обов'язків викладача в умовах традиційного, денного навчання. на етапні розвитку курсу тьютор знайомиться з матеріалом навчального курсу (якщо він не автор курсу), отримує загальні характеристики перспективних студентів і вивчає їх навчальні потреби, вивчає принципи та освоює методи дистанційного навчання, за допомогою вивчення спеціальної літератури та участі у семінарах. Під час навчального процесу виконує наступні *функції*: обговорює зі студентом зміст усього навчального курсу, надає зворотну інформацію про його успіхи, оцінює завдання/тести, допомагає студенту спланувати його роботу, мотивує його, контролює проекти, проводить заняття «обличчям до обличчя», зберігає записи студента, занотовує серйозні та змістовні труднощі студента(ів), допомагає, за необхідності, змінити засоби інформації, вирішує адміністративні питання й взаємодіє з адміністрацією від імені студента [11].

Британський відкритий університет активно використовує тьюторів у роботі зі студентами, тому на сонові багаторічного досвіду, виділено наступні *якості* гарних тьюторів, а саме: відмінне знання предмету; добрі загальні навички викладання, комунікативні й соціальні навички; організованість, гнучкість, терпіння; здатність мотивувати/надихати; відданість програмі та студентам. Тьютори також мають бут ерудованими та вміти використовувати медіа, що використовуються в програмі [9, 146-151].

Порівнявши всі підходи до організації навчального процесу, можна стверджувати, що вони мають спільності та відмінності, які наглядно представлені у наступній таблиці:

| | Авторитарність | Партнерство | Індивідуальна робота | Групова робота | Дистанційне навчання | Навчання на підприємстві | Професійний розвиток | Особистісний розвиток |
|--------------|----------------|-------------|----------------------|----------------|----------------------|--------------------------|----------------------|-----------------------|
| Коучинг | Ні | Так | Так | Так | Ні | Так | Так | Так |
| Менторінг | Так | Ні | Так | Так | Так | Так | Так | Ні |
| Наставництво | Так | Так | Так | Ні | Ні | Так | Так | Ні |
| Тьюторінг | Ні | Так | Так | Так | Так | Так | Ні | Ні |

Аналіз поданого вище матеріалу дозволяє зробити **висновок**, що методи коучингу, менторингу, наставництва і тьюторингу мають, як спільності так і відмінності у їх сутності, призначенні, характері і сфері використанні і вимагають та передбачають професійну підготовку спеціаліста, який проводить заняття/консультації. Інженерно-педагогічні працівники підприємств мають використовувати у своїй професійній діяльності сучасні підходи, методи та способи організації навчального процесу для ефективної реалізації завдань індивідуального професійного навчання кваліфікованих робітників на підприємстві. Сучасний викладач-професіонал повинен «йти в ногу з часом» та докладати зусиль до самостійного підвищення власного професійного рівня адже особиста відповідальність та вмотивованість викладача відіграють визначну роль, як у його/її професійній діяльності та розвитку так і в розвитку особи, що навчається. Таким чином, індивідуальний професійний розвиток робітників в умовах високотехнологічного виробництва, може передбачати їх навчання/підвищення кваліфікації без відриву від виробництва шляхом використання ІКТ, сучасних прийомів і методів викладання через підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників безпосередньо, що сприятиме ефективному використанню ресурсів, як кожного окремо взятого працівника так і підприємства в цілому.

Використана література:

1. Коучинг [електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://uk.wikipedia.org/wiki/Коучинг>
2. Коучинг [електронний ресурс]. – Режим доступу : https://ru.wikipedia.org/wiki/Коучинг#cite_note-3
3. Работа как внутренняя игра: Фокус, обучение, удовольствие и мобильность на рабочем месте / У. Тимоти Голви, Пер. с англ.. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2005 – 252 с. [електронний ресурс]. – Режим доступу : http://vk.com/doc-6729197_77065826?dl=9c4cf62bdfc0b92292
4. Дауни, Майлз Эффективный коучинг: Уроки коуча коучей 'Effective Coaching Lessons from the Coaches' Coach. — М.: Добрая Книга, 2008. — С. 288
5. Иван Рыбкин, Эдуард Падар. Системно-интегративный коучинг, М., Институт Общегуманитарных Исследований, 2009, 448 с.
6. Кар'єрний коучинг [електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zav.com.ua/kar-ernij-kouching/>
7. Coaching [електронний ресурс]. – Режим доступу : https://en.wikipedia.org/wiki/Coaching#Life_coaching
8. Коучинг и Менторинг: "Сладкая парочка" или договоримся по понятиям [електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://coachs.narod.ru/business26.html>
9. Moore, M. G., and G. Kearsley. 1996. Distance Education: A Systems View. Wadsworth Publishers, pp. 146-151.
10. Тьютор [електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://uk.wikipedia.org/wiki/Тьютор>

11. Дистанционное образование: систематический обзор – Тьюторинг [электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.distance-learning.ru/db/el/9AE0CD76D00DEAE1C3256F2400480B5F/doc.html>
12. Tutoring [электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/tutoring>

**Особенности индивидуального профессионального обучения
квалифицированных работников на производстве**

Реферат. В статье проанализирована суть понятий коучинг, менторинг, наставничество и тьюторинг и определены особенности в работе преподавателя при условии их использования и внедрения в учебный процесс. Определена актуальность темы исследования через недостаточность теоретических наработок по вопросам использования данных методов именно в практике обучения на производстве, а особенно в условиях высокотехнологического производства, и дефицитом осведомленности руководителей и инженерно-педагогических кадров многих отечественных предприятий по вопросам эффективности использования таких подходов в обучении на производстве. Отмечена потребность профессиональной подготовки инженерно-педагогических работников предприятий так как профессиональное развитие работников в условиях высокотехнологического производства, может предусматривать их обучение/повышение квалификации без отрыва от производства путем использования ИКТ, современных приемов и методов преподавания, что будет способствовать эффективному использованию, как материальных, так и человеческих, ресурсов предприятия.

Ключевые слова: индивидуальное профессиональное обучение, коучинг, менторинг, наставничество, тьюторинг, профессиональное развитие, личностное развитие, методы и формы организации учебного процесса, особенности работы преподавателя.

Peculiarities of individual professional in-service training of qualified workers

Structural abstract. The core of coaching, mentoring, mentorship, tutoring is analyzed in the article and the specific features of a teacher's work under the condition of their use are defined. Actuality of the research is envisaged through the lack of theoretical studies on the use of these methods in the practice of in-service training, especially under the conditions of hi tech works, and also the lack of familiarity of heads and teaching staff of homeland enterprises on the issues of efficient use of these methods in the in-service training. It is emphasized on the necessity of professional training of a specialist who conducts a training/consultation because the professional development of workers, under the conditions of hi tech works, can provide their learning on the job through use of ICT, modern teaching tools and methods in the result of train-of-trainers that will promote the efficient use of the resource of an enterprise as assets and/or human ones.

Key words: individual professional training, coaching, mentoring, mentorship, tutoring, professional development, personal development, methods and forms of organization the training process, specific features of a teacher's work.