

А.Р. МАСАЛИМОВА
(Казань)

**КОРПОРАТИВНАЯ
ПОДГОТОВКА НАСТАВНИКОВ:
ЗАКОНОМЕРНОСТИ, ПРИНЦИПЫ
И МЕХАНИЗМЫ ИХ РЕАЛИЗАЦИИ
НА ПРАКТИКЕ**

Выявлены социально-экономические и социально-педагогические закономерности корпоративной подготовки наставников в условиях современных предприятий, принципы и механизмы их реализации в процессе корпоративного обучения, а также доказана универсальность предложенных принципов корпоративной подготовки наставников применительно к непрерывному процессу корпоративной подготовки специалистов предприятия.



Ключевые слова: *корпоративная подготовка, закономерности, принципы, механизмы, наставники, наставническая деятельность, интегративный подход.*

В идеальных условиях современное предприятие должно постоянно находиться в состоянии систематического обновления для освоения инновационных технологий и создания конкурентоспособной продукции, где его управляющий персонал и кадры подлежат мобильному обновлению и перспективному обучению. При этом наблюдается постепенное стирание границ между производственной и образовательной функциями с последующим вынужденным освоением функций, которые ранее не были им свойственны.

Предотвращение негативных последствий процессов разделения образовательных и производственных систем требует разработки соответствующих принципов корпоративной подготовки наставников в условиях современного производства. Принципы обучения не создаются произвольно, они разрабатываются на основе закономерностей развития самого процесса корпоративной подготовки. При обосновании принципов корпоративной подготовки наставников мы выявили закономерности ее развития на основе анализа связей процесса корпоративной подготовки специалистов технического профиля к осуществлению наставнической деятельности с более широкими общественными процессами и условиями; между процессами корпоративной подготовки специалистов технического профиля и

их подготовки к осуществлению наставнической деятельности; внутри процесса корпоративной подготовки специалистов технического профиля к осуществлению наставнической деятельности; между задачами, содержанием, методами, средствами и формами организации корпоративной подготовки специалистов технического профиля к осуществлению эффективной наставнической деятельности.

На основе анализа данных связей и опыта практической деятельности мы установили *социально-экономическую закономерность*: непрерывность процесса корпоративной подготовки наставников обусловлена меняющимися производственными реалиями, модернизацией технологических процессов, внедрением и использованием новейших научно-технических достижений в условиях инновационного производства, которые расширяют сферу обслуживания и совмещения професий специалиста технического профиля, что требует его дообучения на производстве с привлечением наставнического корпуса. Данная закономерность определяет новое смысловое содержание *социально-педагогических закономерностей* развития данного процесса.

1. Преемственность достигается при условии готовности субъектов предприятия к формированию образовательно-производственного пространства обучающейся организации. Преемственность наставнического корпуса может быть обеспечена только в условиях образовательно-производственного пространства предприятия, обеспечивающего ему адаптивность к внешней среде (ее потенциальным изменениям), высокую степень сплоченности персонала и идентичность культуры организации, толерантность к новым идеям и видам деятельности. Обучающейся организацией можно назвать ту организацию, которая создает условия для обучения и развития всех сотрудников, находится в процессе постоянного самосовершенствования, формируя коллективное знание, представляющее собой значимый интеллектуальный ресурс организации, способной обеспечить ее успешное стратегическое развитие.

2. Целостность обеспечивается при единстве процесса корпоративной подготовки специалистов предприятия и процесса их подготовки к осуществлению наставнической деятельности. Закономерная взаимосвязь этапов профессионального становления специалистов технического профиля и становления

их как наставников способствует непрерывному совершенствованию не только профессиональных, но межпрофессиональных компетенций для осуществления эффективной наставнической деятельности.

3. Эффективность процесса корпоративной подготовки наставников обеспечивается при интеграции двух видов деятельности специалиста предприятия – профессиональной и наставнической. Единство профессиональной и наставнической деятельности специалистов предприятия способствует непрерывному и систематическому совершенствованию их профессиональных, психолого-педагогических и методических компетенций в соответствии с требованиями современного производства для более продуктивного обучения молодых специалистов предприятия.

4. Продуктивность процесса корпоративной подготовки наставников обеспечивается при единстве организационно-структурного, содержательного и учебно-методического обеспечения, способствующего непрерывности данного процесса и преемственности института наставничества современных предприятий.

Концепция может получить право быть основополагающей только в том случае, если она вскрывает и объединяет собой такие процессы и механизмы, которые являются изоморфными для различных классов изучаемых явлений. Для изучения всех явлений и их упорядочения необходим своеобразный «концептуальный мост», который возможен лишь при выделении системообразующего фактора, детерминирующего поведение всей системы. В рамках нашего исследования такими системообразующими регуляторными нормами выступают педагогические принципы, универсальность которых доказывается тем, что они лежат в основе не только корпоративной подготовки специалистов технического профиля, но и их подготовки к осуществлению эффективной наставнической деятельности. Рассмотрим данные принципы.

Принцип интеграции производственной и педагогической деятельности предполагает взаимодействие субъектов предприятия, направленное на преодоление факторов, сдерживающих развитие и совершенствование компетенций специалистов, необходимых для эффективного осуществления наставнической деятельности и обеспечения преемственности ее корпуса. Выбор данного принципа обусловлен тем, что несоответствие между требо-

ваниями современного производства усилить психолого-педагогическую составляющую наставнической деятельности и неготовностью самих наставников эффективно выполнять эту работу является одним из факторов, сдерживающих социально-профессиональную адаптацию молодого сотрудника предприятия. Исчерпывающим примером игнорирования данного принципа на практике также является разное и индивидуальное повышение квалификации отдельных наставников для овладения новыми педагогическими технологиями и подходами в их деятельности, по возвращении с которой они сталкиваются с проблемой непонимания своих коллег при попытке применить приобретенные знания в своей наставнической деятельности. В связи с этим необходимы меры по организации корпоративного обучения, направленного на формирование их психолого-педагогической компетенции.

Реализация данного принципа способствует созданию организационно-педагогических и методических условий корпоративной подготовки специалистов технического профиля к осуществлению наставнической деятельности на предприятии, что позволяет оптимизировать процесс приобретения наставниками не только профессиональных, но и психолого-педагогических компетенций, способствующих аккумуляции коллективного знания предприятия. Такой симбиоз в институте наставничества, состоящем из дополняющих друг друга наставников разного профиля со сформированной психолого-педагогической компетенцией, выступает в качестве технологической находки, оптимизирующей общую структуру корпоративного обучения молодых специалистов предприятия, позволяющей современному наставнику экстраполировать приобретенный профессиональный опыт. *Механизмом реализации данного принципа* на практике является создание единого образовательно-производственного пространства предприятия, способствующего сохранению, приумножению и распространению профессиональных знаний и опыта, а также обеспечению преемственности наставнического корпуса предприятия. Необходимым условием реализации принципа интеграции производственной и педагогической деятельности являются разработка и внедрение учебно-методического обеспечения корпоративной подготовки наставников на предприятии, включающего в себя программы повышения квалификации наставни-

ков, учебно-методические пособия, диагностический инструментарий и т.д.

Принцип профессиональной диверсификации предполагает возможность выбора наставниками различных траекторий профессионального развития, является действенным механизмом стимулирования их деятельности. Выбор данного принципа обоснован тем, что помимо профессиональных наставник совершенствует психолого-педагогическую и методическую компетенции, что дает возможность выбора дополнительной сферы профессиональной деятельности и совмещения ее с основной: исследователь, научный руководитель дипломного проекта, преподаватель в профильном вузе и т.д. Определение векторов его развития служит действенным механизмом стимулирования его деятельности и придает значительную авторитетность и почетность статусу наставника. Данный принцип реализуется на практике через постоянное изучение личности наставника и выработку форм и методов постепенного педагогического воздействия, с тем чтобы обеспечить ей возможность полного раскрытия ее профессиональных потенциальных возможностей и динамичного их отражения в его наставнической деятельности. *Механизм реализации данного принципа* заключается в проведении мониторинга уровней сформированности как профессиональных, так и психолого-педагогических, методических и коуч-компетенций специалиста технического профиля, начиная с его профессиональной деятельности и заканчивая совершенствованием педагогического мастерства в наставнической деятельности.

Принцип инновационности и традиционности предполагает, с одной стороны, опору на уже устоявшиеся традиционные идеи, концепции и сложившийся опыт корпоративной подготовки специалистов технического профиля к осуществлению наставнической деятельности, а с другой – постоянное обновление ее содержания и педагогических технологий обучения молодых специалистов в условиях современного образовательно-производственного пространства предприятия. Выбор данного принципа обусловлен тем обстоятельством, что приверженность наставников только традиционным методам обучения, носящим, как правило, репродуктивный характер, не ориентирует молодых специалистов на постановку и решение творческих задач в условиях обновляющегося производства. Такая недостаточная подготовленность наставнического кор-

пуса к инновационным преобразованиям в содержании и технологиях обучения молодых специалистов сдерживает процесс их обучения и адаптации к профессиональной деятельности, что негативно сказывается на решении стратегических задач современного производства.

Следует отметить, что данный принцип приобретает особую актуальность, когда стажеры не в состоянии самостоятельно справиться с профессиональными задачами, т.к. не бывает абсолютного желания как поддаваться изменениям, так и сопротивляться им, и в задачи наставника входит изменение отношения молодого специалиста к профессиональной реальности таким образом, чтобы его адаптация носила характер «трансмутации» из профессиональной неуверенности и чувства непригодности в желание профессионального самоутверждения. В связи с этим необходимо вооружать наставников приемами целенаправленного психолого-педагогического воздействия и обучать инновационным психолого-педагогическим технологиям, позволяющим способствовать социально-профессиональной адаптации молодых сотрудников предприятия. В результате такой корпоративной подготовки наставников предприятие экономит время и минимизирует затраты на обучение молодых кадров. *Механизм реализации данного принципа* заключается в формировании умений у наставников применять как традиционные, так и инновационные педагогические технологии, способствующие эффективному обучению молодых специалистов предприятия.

Принцип опережающей подготовки предполагает формирование психолого-педагогической компетенции у студентов технического вуза, молодых специалистов предприятия с целью осуществления их будущей наставнической деятельности. Выбор данного принципа обусловлен тем, что преимущество такого опережающего вхождения в наставническую деятельность заключается в формировании у них корпоративной культуры, положительной мотивации, ценностного отношения к данному виду деятельности, психолого-педагогических, методических и коуч-компетенций, не заложенных в стандартах ФГОС ВПО для технических специальностей. *Механизмами реализации данного принципа* являются разработка и внедрение сетевой технологии корпоративной подготовки специалистов технического профиля к осуществлению эффективной наставнической деятельно-

сти, предполагающей раннее вхождение студентов технического вуза и молодых специалистов предприятия в наставническую деятельность через их участие в роли тьюторов и модераторов форума, что способствует поэтапному формированию их межпрофессиональных компетенций, необходимых в будущем для эффективного осуществления наставнической деятельности.

Принцип комплементарного взаимодействия предполагает организованное взаимодействие субъектов предприятия разных квалификаций и уровней с целью повышения суммарного эффекта их совместных усилий для максимального использования потенциальных возможностей имеющихся и новых интеллектуальных ресурсов предприятия в осуществлении эффективной наставнической деятельности.

Выбор данного принципа обоснован следующими факторами. В ходе исследования мы выявили, что молодые специалисты предприятия нуждаются в профессиональной консультации специалистов разных профилей и обращаются за помощью к другим наставникам, которые выступают в роли таких консультантов (к примеру, молодого специалиста – инженера-технолога интересует экономическая сторона проекта). Данный принцип приобретает актуальность в связи с постоянно происходящими обновлениями в современном производстве, требующими профессиональной и социальной мобильности сотрудников, их умений работать в команде для коллективного принятия решений и выработке правильной стратегии ориентации в нестандартных профессиональных ситуациях.

Следовательно, *механизмами реализации данного принципа* являются совместная разработка и внедрение в производство командных проектов молодых специалистов разной квалификации и уровней под руководством своих непосредственных наставников. На практике данный принцип означает превосходство результата совместных действий членов проектной команды наставников, которые в единичном и самостоятельном своем выражении не могут обеспечить должного уровня решения организационных и методических проблем корпоративной подготовки молодых специалистов. Суть превосходства проектной команды заключается в том, что чем разнообразнее команда (наставники разных профилей и уровней – технологи, техники, проектировщи-

ки, конструкторы, экономисты и т.д.), тем масштабнее результат ее работы, т. к. повышаются технический, технологический и экономический уровни решения задач корпоративного обучения молодых специалистов за счет комбинирования разнородного опыта деятельности, повышающего в сумме конкурентоспособность командного проекта. Такое дополняющее полипрофессиональное взаимодействие молодых специалистов и наставников способствует формированию коллективного знания предприятия.

Неотъемлемым и решающим компонентом системы, инструментом, создающим упорядоченное взаимодействие всех других ее компонентов, является ее результат, который можно проследить при отражении содержания представленных нами принципов корпоративной подготовки специалистов технического профиля в содержании их подготовки к осуществлению наставнической деятельности, т.к. данные процессы взаимосвязаны и взаимозависимы.

Таким образом, в основу корпоративной подготовки наставников в условиях современного производства мы заложили следующие принципы: интеграции производственной и педагогической деятельности, профессиональной диверсификации, опережающей подготовки, традиционности и инновационности, комплементарного взаимодействия. Критериями выбора предложенных нами принципов явились их адекватность предмету исследования, взаимосвязанность и взаимозависимость, необходимость и достаточность их совокупности, обоснованная тем, что они находятся в согласии с фактами, на базе которых и для объяснения которых предложены; обеспечиваются наличием возможности их эмпирического подтверждения; следуют из установленных социально-экономических и социально-педагогических закономерностей, придающих их обоснованию системный характер.

Основным механизмом реализации предложенных нами принципов корпоративной подготовки наставников в условиях современного производства является интегративный подход, предполагающий интеграцию 1) двух процессов – процесса корпоративной подготовки специалистов технического профиля и их подготовки к осуществлению наставнической деятельности; 2) двух видов деятельности – профессиональной и наставнической; 3) субъектов предприятия в процессе реали-

Отражение содержания принципов корпоративной подготовки специалистов технического профиля в содержании их подготовки к осуществлению наставнической деятельности

Принципы	Корпоративная подготовка специалистов технического профиля – наставников	
Интеграции производственной и педагогической деятельности	Участие всех субъектов предприятия (руководителей, наставников, специалистов, молодых сотрудников) в разработке содержания программ корпоративного обучения, обеспечивающее формирование корпоративной культуры, сплоченность коллектива и толерантность к новым идеям, видам и технологиям обучения	Создание условий в обучающейся организации, позволяющих оптимизировать процесс приобретения наставниками не только профессиональных, но и психолого-педагогических компетенций, способствующих аккумуляции коллективного знания
Профессиональной диверсификации	Многоуровневость и вариативность программ корпоративной подготовки, повышения квалификации, реализации которых способствует движению специалиста по векторам профессионального роста как «вверх», «вперед», так и «по горизонтали»	Возможность выбора дополнительной сферы профессиональной деятельности и совмещения ее с основной: специалист в области инженерной педагогики, исследователь, преподаватель в техническом вузе и т.д., являющиеся действенным механизмом стимулирования наставнической деятельности
Традиционности и инновационности	Содержание программ корпоративной подготовки специалистов направлено на разработку и внедрение в практическую деятельность предприятия инновационных проектов, выполненных на основе прогрессивных традиционных и инновационных технологий производства	Владение наставниками лучшими традиционными и инновационными педагогическими технологиями в области инженерной педагогики, ориентирующими молодых специалистов не на репродуктивный характер, а на постановку и решение творческих задач в условиях обновляющегося производства
Опережающей подготовки	Систематическое обновление содержания программ корпоративной подготовки специалистов в соответствии с достижениями в области высоких техник и технологий	Вовлечение студентов и молодых специалистов в роли тьюторов в процесс внутрифирменного обучения специалистов предприятия, в результате которого формируется их психолого-педагогическая компетенция, необходимая в будущем для осуществления наставнической деятельности на предприятии
Комплементарного взаимодействия	Взаимодействие молодых специалистов технического профиля в процессе корпоративной подготовки со специалистами и рабочими разных квалификаций и уровней для коллективного принятия решений при выполнении командных проектов	Взаимодействие субъектов предприятия разных квалификаций и уровней с наставниками, проявляющими интерес не только к своим профессиональным обязанностям, но и к другим сферам

зации корпоративной подготовки наставников; 4) организационно-структурного, содержательного и процессуального компонентов корпоративной подготовки специалистов технического профиля к осуществлению эффективной наставнической деятельности.

Corporate training of mentors: regularities, principles and mechanisms of their implementation in practice

There are revealed the socio-economic and socio-pedagogic regularities of tutors' corporate training in the modern enterprises conditions, revealed the principles and mechanisms of their implementation in the process of tutors' corporate training, as well as proved that the suggested tutors' corporate training principles are universal with regards to the continuing process of specialists corporate training.

Key words: *corporate training, regularities, principles, mechanisms, mentors, mentoring activity, integrative approach.*

Е.Р. ЗИНКЕВИЧ
(Санкт-Петербург)

МЕТОДОЛОГИЯ И МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ ВРАЧЕЙ – ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ МЕДИЦИНСКИХ ВУЗОВ РОССИИ

В качестве методологических положений рассматриваются антропологическая теория, положения философии об активной сущности личности, единстве теории и практики в условиях педагогической деятельности; теория о педагогической культуре, положения рефлексивной педагогики и психологии.

Ключевые слова: *методология педагогического исследования, педагогическое мышление, педагогическая деятельность, методика исследования.*

Исследуя особенности педагогического мышления врачей – преподавателей медицинского вуза, мы рассматривали этот феномен как вид профессионального мышления, который выражается в совокупности специальных

педагогических и психологических знаний, в способности фиксировать педагогическую ситуацию, формулировать педагогическую задачу и решать ее; подвергать рефлексии собственную педагогическую деятельность с целью дальнейшего преобразования. На разных уровнях развития педагогическое мышление характеризуется тем или другим уровнем продуктивности и успешности педагогической деятельности.

Как известно, исследование должно строиться на основе методологии, позволяющей очертить круг необходимого и возможного в нем. Методологию мы рассматриваем как учение, позволяющее организовать и выстроить теоретическую и практическую деятельность исследователя. Функции методологии, выделенные В.А. Сластениным, выступают в нашем случае инструментом решения профессиональных проблем [5].

Педагогическое мышление воплощается в широкой педагогической практике, в связи с чем все содержание исследования пронизано размышлениями о специфике педагогической деятельности врача – преподавателя медицинского вуза. Положения антропологической методологии применительно к непрерывному педагогическому образованию обуславливают рассмотрение врача-преподавателя, прежде всего, как личности и изучение его педагогической практики в системе всех видов педагогической деятельности.

Педагогическая деятельность сложна по своему содержанию, способам реализации и характеру, что позволило нам рассматривать ее вслед М.В. Булановой-Топорковой как сложноорганизованную систему, состоящую из ряда деятельностей: деятельности преподавателя, методиста и педагога. «... Самая первая из них – деятельность преподавателя, обучающего непосредственно. Следующие деятельности являются рефлексивно надстроечными над первой, т.е. обслуживающими ее. Такова деятельность обобщения опыта обучения, состоящая в сопоставлении процедур обучения, в выделении наиболее эффективных приемов и способов обучения, – деятельность методиста <...>. Третья деятельность тоже методическая, но направлена на построение учебных средств, учебных предметов. Четвертая деятельность состоит в увязывании учебных предметов в одно целое – деятельность программирования, составления учебных программ» [6, с. 78].