

Масалимова Альфия Рафисовна

кандидат педагогических наук, доцент,
старший научный сотрудник лаборатории
компаративных исследований
профессионального образования
Института педагогики и психологии
профессионального образования
Российской академии образования
dom-hors@mail.ru

СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ НАСТАВНИЧЕСКОГО ДВИЖЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РОССИИ

Аннотация:

В статье рассмотрены исторические аспекты наставнического движения на предприятиях России. Показанные этапы становления и развития внутрипроизводственного обучения, в которых отражена эволюция подходов к осуществлению наставнической деятельности, представляют ценность для современных предприятий в плане возрождения некоторых ее традиций в условиях инновационного производства.

Ключевые слова:

наставническое движение, предпосылки становления и развития, внутрифирменное обучение, современная наставническая деятельность.

Masalimova Alfiya Rafisovna

PhD in Education Science,
Assistant Professor,
Senior Research associate of the Laboratory
for Comparative Researches of
Professional Education, Institute of
Professional Education's Pedagogic and Psychology,
Russian Academy of Education
dom-hors@mail.ru

FORMATION AND DEVELOPMENT OF COACHING AT RUSSIAN COMPANIES

Summary:

The article is concerned with historical aspects of coaching at Russian companies. The author considers stages of formation and development of the in-traproductive training, which reflects evolution of coaching activities and, therefore, are relevant for the existing businesses in the context of revival of some traditions in the conditions of the innovative production.

Keywords:

coaching movement, premises of formation and development, in-house education, modern coaching activities.

Эффективная подготовка наставников представляет собой интегральное качество внутрифирменного обучения, включающего в себя разные его направления и являющегося гарантом повышения качества других «подсистем», таких как подготовка их подопечных – стажеров. Поэтому, прежде чем рассмотреть исторические аспекты внутрифирменной подготовки наставников, представляется необходимым сначала рассмотрение исторических этапов зарождения проблемы внутрипроизводственного обучения специалистов технического профиля с тем, чтобы на основании его исторического контекста выявить проблемы наставнического движения рассматриваемых периодов.

Система внутрипроизводственного обучения достаточно эффективно функционировала до 1917 г., а также в советский период. Успешно действовали школы ФЗУ (школы фабрично-заводского ученичества) для подготовки квалифицированных рабочих (1920–1958 гг.), ФЗС – фабрично-заводские семилетки – общеобразовательные семилетние школы при предприятиях и в промышленных центрах (1926–1934 гг.), школы ФЗО (фабрично-заводского обучения) для подготовки квалифицированных рабочих на предприятиях (1940–1958 гг.) [1]. Система внутрипроизводственного обучения успешно функционировала в годы Великой Отечественной войны, являясь основной формой воспроизводства рабочей силы.

На основе анализа педагогической литературы были выделены шесть исторических этапов формирования творческого отношения к труду специалистов производства.

Первый этап (1917–1931 гг.), характеризующийся формированием сознательного творческого отношения передовых специалистов Советского государства к своему труду, активным использованием опыта передовых рабочих в процессе обучения учащихся школ ФЗУ (фабрично-заводского ученичества).

На втором этапе (1931–1941 гг.) повсеместно рождались сотни тысяч последователей стахановцев – мастеров высокопроизводительного труда, при этом движение передовиков и новаторов производства сопровождалось непрерывным совершенствованием организации труда, на примере стахановцев в школах ФЗУ обучалось предвоенное пополнение рабочего класса.

Третий этап (1941–1960 гг.) характеризуется тем, что результаты трудовых достижений новаторов производства явились одним из факторов, обеспечивающих бесперебойное снабжение фронта вооружением и техникой, быстрое восстановление народного хозяйства, дальней-

ший рост производительности общественного труда, досрочное выполнение пятилетних планов, что позволяло воспитывать у молодежи чувство патриотизма, которое выступало в качестве движущего стимула при овладении приемами новаторов, изобретателей, лауреатов Государственных премий СССР за достижения в труде.

На четвертом этапе (1961–1980 гг.) работа передовиков и новаторов производства обогатилась новым научным содержанием, стала создаваться система, охватывающая не только отбор рациональных приемов, использование инструментов и приспособлений новаторов, но и рационализацию рабочих мест, научную организацию труда во всех структурных звеньях производства [2].

По организации внутрипроизводственного обучения Россия занимала ведущее положение среди развитых стран мира. В этот период русские операционная и комплексная системы профессионального обучения кадров во многом отвечали мировым стандартам.

На пятом этапе (1980–1990 гг.) действует широкая сеть профессионального обучения населения. Данный этап характеризуется тем, что первостепенное значение приобретает профессиональная мобильность рабочей силы, то есть способность быстро осваивать технические новшества и новые специальности, а следовательно, и готовность к переучиванию и переквалификации, в связи с чем А.С. Батышев подчеркивает актуальность наставнической деятельности, так как она является основным звеном педагогической деятельности любого трудового коллектива [3].

Акцентируя внимание на предпосылках развития внутрифирменного образования, необходимо отметить, что до конца 80-х гг. XX в. в России существовала довольно хорошо организованная система повышения квалификации и переподготовки рабочих, специалистов и руководителей различных предприятий и организаций. Затем, в связи с режимом падения объемов производства, потребность в обучении рабочих кадров и инженерно-технических работников резко сократилась. На промышленных предприятиях в данный период происходило снижение потребности в образовательных услугах. Колоссальные экономические трудности, с которыми столкнулось большинство предприятий, привели к тому, что работа по подготовке кадров на предприятиях, а следовательно, и численность работников заводских служб технического обучения были сведены к минимуму, и в полном объеме работали службы технического обучения лишь на тех предприятиях, где производство не было свернуто.

Шестой этап (конец 90-х гг. – 2005 г.) характеризуется периодом устойчивого развития современных моделей внутрифирменного профессионального обучения (индивидуальной подготовки руководителей, командной подготовки и переподготовки кадров, обучающейся организации. 2004 г. стал для России временем перехода на инновационную модель развития, когда формируются приоритетные направления инновационной политики, одним из которых является создание многоуровневой системы кадрового обеспечения инновационной деятельности.

Следует отметить, что широкое распространение наставническое движение приобрело в период расцвета социалистической экономики с 1971 по 1980 гг., когда огромные потоки выпускников учреждений среднего и высшего профессионального образования шли на ведущие предприятия страны, которые нуждались в специалистах, способных играть роль наставников. В данный период в наставническом движении возникла система его партийного руководства, а также сложилась и получила развитие система совершенствования педагогических форм и методов работы наставников с молодыми сотрудниками. Однако недостаточно внимания уделялось вопросам, касающимся управления данным движением.

Предпосылками, вызвавшими массовый характер наставнического движения в 80 гг., являются следующие обстоятельства: рост численности работающей молодежи на предприятиях и стройках страны; смена взаимоотношений и взаимозависимости людей в процессе трудовой деятельности в условиях НТР; значительный рост педагогических функций трудового коллектива. В этих условиях повысились роль и значение трудовых коллективов в воспитании молодежи. Педагогическая деятельность в сфере материального производства рассматривается как специально организуемая и направляемая партийными и общественными организациями предприятий деятельность, связанная с формированием нового человека. В связи с этим важным звеном педагогической деятельности трудового коллектива выступало наставничество, которое рассматривалось как составная часть единой системы коммунистического воспитания [4].

В 90-е гг. наставническое движение из-за недостаточных возможностей финансирования и резкого сокращения работников приходит в полный упадок. Однако в конце 90-х некоторые предприятия, решая задачи расширения производства, сталкиваются с необходимостью обучения значительного числа новых сотрудников и в этих условиях возникает острая потребность в возрождении наставничества, и всеобщее внимание к нему вновь возрастает. Система наставничества в классическом понимании продолжает сохраняться лишь на тех предприятиях, где продолжают еще трудиться люди, работавшие в советский период. Несмотря на то, что она не имеет прежней формы, суть и идея наставничества продолжают существовать, так как некоторые пред-

приятия усматривают в ней элемент антикризисной технологии, в связи с чем в ряде предприятий оно до сих пор является не идеей, а весьма успешно функционирующей программой [5].

Особенно большое значение наставническое движение приобретает в условиях перехода предприятий на инновационный путь развития, требующего обновления своих производственных, технологических и интеллектуальных ресурсов, то есть в условиях сближения научных, образовательных и производственных сфер.

Современная корпоративная подготовка специалистов технического профиля представляет собой процесс совершенствования знаний, умений и компетенций персонала предприятий по специализированным образовательным программам, который направлен на удовлетворение интересов предприятий в компетентных кадрах для накопления интеллектуального, инновационного капитала в целях обеспечения конкурентоспособности данных специалистов, так и конкурентоспособности предприятия в целом.

Наставническая деятельность на современных предприятиях предполагает руководство командными проектами начинающих специалистов, в которых каждый из них выполняет четко отведенную ему роль: разрабатывает экономическую сторону проекта, занимается проектировочной деятельностью, выполняет его техническую сторону, разрабатывает технологию решения поставленной задачи, осуществляет технический перевод проекта на иностранный язык и т.д. В связи с этим необходима внутрифирменная подготовка наставников, способных не только овладеть конкретными способами деятельности для передачи опыта своей профессиональной деятельности молодым специалистам, но и обладающих межпрофессиональными компетенциями для сознательного и ответственного управления как своими изменениями в профессиональном совершенствовании, так и решения психолого-педагогических и организационно-методических задач внутрифирменного обучения молодого персонала с учетом специфики конкретного предприятия, обеспечивая тем самым его экономическую эффективность и конкурентоспособность.

Корпоративная подготовка современных наставников, включающая теоретические и методические положения педагогики, психологии и андрагогики, способствует научно-методической организации процесса управления командными проектами молодых специалистов, направленными на решение стратегических задач обучающейся организации и перевода его на уровень инновационного развития.

Ссылки:

1. Богачёв О.А. Профессионально-педагогические кадры системы внутрифирменного профессионального обучения // Вестник Учебно-методического объединения по профессионально-педагогическому образованию. 2011. Вып. 2 (45).
2. Шепотин А.Ф. Обучение учащихся профтехучилищ на опыте новаторов производства: монография. М., 1984.
3. Батышев С.Я. Производственная педагогика: учебник для работников, занимающихся профессиональным обучением рабочих на производстве. М., 1984.
4. Батышев С.Я. Педагогическая система наставничества в трудовом коллективе. М., 1985.
5. Секрет Н., Галынина С. Наставничество: тенденция к возрождению // Совет директоров Сибири. 2011. № 12 (75).

References (transliterated):

1. Bogachëv O.A. Professional'no-pedagogicheskie kadry sistemy vnutrifirmennogo professional'nogo obucheniya // Vestnik Uchebno-metodicheskogo ob"edineniya po professional'no-pedagogicheskomu obrazovaniyu. 2011. Issue 2 (45).
2. Shepotin A.F. Obuchenie uchashchikhsya proftekhuchilishch na opyte novatorov proizvodstva: monografiya. M., 1984.
3. Batyshev S.Y. Proizvodstvennaya pedagogika: uchebnik dlya rabotnikov, zanimayushchikhsya professional'nym obucheniem rabochikh na proizvodstve. M., 1984.
4. Batyshev S.Y. Pedagogicheskaya sistema nastavnichestva v trudovom kollektive. M., 1985.
5. Sekret N., Galynina S. Nastavnichestvo: tendentsiya k vozrozhdeniyu // Sovet direktorov Sibiri. 2011. № 12 (75).