DOI: 10.17117/na.2015.12.01.476

<http://ucom.ru/doc/na.2015.12.01.476.pdf>

Поступила (Received): 14.12.2015

Дюжева М.Б., Лукина О.В.

Формирование модуля личностно-ориентированного тренинга профессионального наставничества

Dyuzheva M.B., Lukina O.V.

Formation of module personality-oriented training of professional mentoring

В современных условиях для повышения производительности труда персонала необходимы личностно-ориентированное обучение с применением наставничества на основе модульной технологии. В статье рассматриваются рекомендации по проведению личностно-ориентированного тренинга с учётом профессионального наставничества

Ключевые слова: наставничество, тренинг, модульная технология

In modern conditions to improve staff, productivity needed personality-oriented training with mentoring, based on modular technology. The article considers recommendations for the personality-oriented training, taking into account the professional mentoring

Key words: mentoring, training, modular technology

Дюжева Марина Борисовна

Кандидат экономических наук, доцент
Омский государственный университет путей
сообщения
г. Омск, Проспект Маркса, 35

Dyuzheva Marina Borisovna

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Omsk state transport university
Omsk, Marksa ave., 35

Лукина Ольга Викторовна

Кандидат технических наук, доцент
Омский государственный университет путей
сообщения
г. Омск, Проспект Маркса, 35

Lukina Olga Victorovna

Candidate of Technical Sciences, Associate Professor
Omsk state transport university
Omsk, Marksa ave., 35

Сложность и динамизм современных процессов в обществе, их нестабильность нередко порождают разного рода поведенческие ситуации в профессиональной деятельности персонала, задействованного в российском бизнесе. Проблема эффективной производительности труда персонала в отдельно взятой бизнес-единице является весьма актуальной, решить которую призвано наставничество. При этом отметим, что наиболее успешной технологией его реализации является модульная основа.

Модульная технология – одна из самых молодых альтернативных педагогических технологий, которая в последнее время весьма востребована и не только в системе образования. Она базируется на модулях. Модуль – это логически завершённая часть учебного материала, которая обязательно завершается

контролем уровня приобретенных знаний (тестом, контрольной работой или иной контрольной работой: научно-исследовательской работой, решением конкретных ситуаций и т.д.). При этом модульная технология обучения – это образовательный процесс, разделенный на подгруппы «функциональные узлы» – значимых действий и операций, которые выполняются учащимся более или менее однозначно, что позволяет достигать запланированных результатов обучения. Поэтому наставничество, реализуемое на основе модульной технологии с применением тренингов не только эффективно и результативно, но и весьма своевременно.

Сущность понятия «наставничество» раскрыта в трудах С.Г. Вершловского, А.И. Ходаков, С.Я. Батышева, Л.Н. Лесохиной, С.Н. Иконникова, Л.А. Магальник, Г. Льюиса и др. Жизненная необходимость молодого специалиста в поддержке со стороны опытного педагога-наставника, способного оказать ему неотложную практическую помощь на рабочем месте, повысить его теоретическую и профессиональную компетентность представлены в исследованиях Блай Франк, Льюис Томалти, О.А. Лапиной и др.

Наставничество в качестве важного механизма передачи знаний получило признание в последние 10–20 лет. Несмотря на имеющиеся исследования, недостаточное внимание уделяется вопросу применения модульной технологии в личностно-ориентированных тренингах профессионального наставничества персонала на современных предприятиях бизнеса.

Под тренингом принято понимать метод активного обучения, создающий условия для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения задач, трудностей, а также направленный на развитие знаний, умений, навыков и приобретение социального опыта. Значение личностно-ориентированного тренинга профессионального наставничества предопределено его формой проведения и активной ролевой деятельностью участников.

При составлении примерной программы личностно-ориентированного тренинга следует опираться на концепцию структуры педагогической деятельности, исходя из личности наставника, разработанной В.А. Сластениным, где личность наставника (учителя, воспитателя) рассматривается как целостное образование, логическим центром которого является мотивационная сфера, определяющая социальную, профессионально-педагогическую и познавательную направленность.

При подготовке и проведении тренинга наставнику необходимо помнить о том, что он – понимающий и доброжелательный коллега, только корректирует и/или координирует деятельность участников тренинга, а всю основную работу по решению ситуаций, работу над собой выполняют участники тренинговой группы самостоятельно.

Рекомендуемая авторами статьи численность стандартной группы 12–16 человек. Участники тренинга рассаживаются на стульях (на полу) по кругу, лицом к центру. Любой тренинг начинается с представления (знакомства). Наставник объясняет цели и процесс тренинга. Одним из условий успешного тренинга является добровольное и открытое участие, поэтому проводится выявление

участников, не желающих участвовать в тренинге. Необходимо формулирование принципов и правил поведения участников тренинга. Следует помнить, что тренинг должен нести в себе только позитивные эмоции, способствовать благоприятному морально-психологическому взаимодействию. Поэтому правила и принципы должны быть простыми и понятными: обращаться друг к другу уважительно и по имени; быть здесь и сейчас; слушать и слышать; говорить коротко и по существу вопроса; придерживаться формата академической дискуссии, не перебивать друг друга; высказываться только персонифицировано, т.е. от себя лично; высказывание любого участника тренинга воспринимать как его личное мнение, точку зрения, не опровергая и не обсуждая его; соблюдать конфиденциальность работы тренинговой группы; дарить позитивное настроение себе и окружающим. Для наиболее плодотворной работы участникам тренинга предлагается сформировать микрогруппы или команды (по 2–6 человек) и выбрать координатора группы (ответственного, руководителя). Наставник предлагает участникам тренинга решить конкретную реальную ситуацию (задание, задачу). Определяет регламент времени, отводимого на решение. В процессе работы тренинговых групп наставник наблюдает за участниками. Когда отведенное время на выработку решения в микрогруппах истекло, наставник предлагает озвучить решения каждой микрогруппы. Затем совместно с участниками тренинга способствует выработке различных вариантов решений в зависимости от возможных факторов воздействия, чаще всего: пессимистический, оптимистический, реалистический вариант. Главное условие на данном этапе для наставника, помнить о временном регламенте, так как любой тренинг должен носить завершённый характер, цель тренинга должна быть достигнута. После того, как сформулированы основные варианты решений, наставник еще раз обращает внимание на них, проговаривая и уточняя у участников тренинга, причины, послужившие для принятия этих решений. Подводя итог тренинга, наставник благодарит всех участников и просит заполнить анкеты, которые позволят ему выявить слабые, сильные стороны тренинга и в дальнейшем усовершенствовать процесс.

Совместная деятельность наставника и работников в процессе познания, освоения или закрепления того или иного материала означает, что каждый вносит в этот процесс свой особый индивидуальный вклад, что идет обмен знаниями, идеями, способами деятельности. При чем происходит это в атмосфере доброжелательности и взаимной поддержки, что позволяет не только получать новое знание, но и развивает саму познавательную деятельность, переводит ее на более высокие формы кооперации и сотрудничества. Наставничество приобретает иной, новый смысл, а с введением нетрадиционных форм и методов передачи профессионального опыта, оно является и наиболее эффективным.

Следует отметить, что личностно-ориентированный тренинг профессионального наставничества будет способствовать становлению работника, если: осуществляется целенаправленная подготовка работников для наставнической деятельности; наставническая деятельность выстраивается поэтапно, в соответствии с логикой проектирования динамики профессионального становле-

ния работника в сфере самообразования; при реализации наставнической деятельности должен обеспечиваться свободный выбор и наставника, и обучаемого, а также формироваться устойчивый интерес к наставническому движению; при реализации наставнической деятельности должно обеспечиваться конструктивное профессиональное взаимодействие наставника и работника (обучаемого); наставническая деятельность способствует творческой самореализации наставника и работника (обучаемого); критериями профессионального становления работника выступает уровень личностно-значимого восхождения его и наставника к вершинам профессионализма, непрерывного саморазвития и самоосуществления; в процессе реализации наставнической деятельности используются коллективные, групповые и индивидуальные формы образовательной деятельности, такие как: обучение на рабочем месте, деловые игры, тренинги, решение конкретных ситуаций и др.

© 2015, Дюжева М.Б., Лукина О.В.
Формирование модуля личностно-ориентированного тренинга профессионального наставничества

© 2015, Dyuzheva M.B., Lukina O.V.
Formation of module personality-oriented training of professional mentoring