

Lykyanova Larysa – Doctor of Pedagogical Sciences, Head of the Andragogy Department, Institute of Pedagogical and Adult Education of NAPS of Ukraine.

E-mail: lukyanova_larisa@list.ru

THE CONTENT OF INTEGRAL ROLE POSITION OF A PEDAGOG-ANDRAGOG IN FOREIGN SCIENTIFIC LITERATURE

Summary. In the article there has been analyzed the content of integral-role position of a pedagogue-andragogue which is represented in the foreign scientific literature. The author postulates the opinion about the dependence of andragogs' functions on the major characteristics of the society development as adult education cannot be neutral. Hence, the specialists engaged in this sphere cannot work away from public and economic changes, society needs, market requirements, etc.

The author analyzes the leading roles of a pedagog-andragog (teacher, guide, facilitator, trainer) which are actually interrelated and interdependent. In addition, the competences which are necessary for performing these functions have been substantiated. Firstly, the definition of an andragog has been offered. Secondly, there has been revealed the meaning of andragogic activity as well as the content peculiarities of andragogic training. Finally, both the goal (the creation of certain conditions to meet the needs of definite groups of specialists) and the result (readiness for andragogic activity) have been represented in the paper.

On the basis of the scientific literature review there has been depicted the content of the integral-role position of a pedagog-andragog consisting of three constituents – object-meaningful, project-technological and organization-diagnostic, every of which carries out important functions.

Keywords: andragog, adult education, andragogical training, teaching staff.

УДК 371.124:377 (091)

Анищенко Елена Валериевна – доктор педагогических наук, старший научный сотрудник отдела андрагогики Института педагогического образования и образования взрослых НАПН Украины

E-mail: anishchenko_olena@ukr.net

АКАДЕМИК С.Я. БАТЫШЕВ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОМ ОБРАЗОВАНИИ

Обучение сотрудников методом наставничества на производственных предприятиях с целью передачи передовых методов труда новичкам известно еще с XX века. Большинство зарубежных исследований по оценке эффективности данного

способа обучения свидетельствует о его пользе, поскольку наставничество рассматривается как залог успешной карьеры. До недавнего времени этот давний метод передачи опыта использовался в основном в производственной сфере. Однако сейчас многие компании, чья деятельность не связана с производством, все чаще обращаются к хорошо зарекомендовавшей себя практике. Актуальность этого вопроса подтверждает и факт награждения Американским обществом управления человеческими ресурсами (Society for Human Resource Management, SHRM) старшего вице-президента компании Equifax Линн Славенски, признанной в США CLO (chief learning officer – «директор по обучению») [8], за разработку программы глобального наставничества.

Следует подчеркнуть, что в современных условиях развития общества практика наставничества позволяет повысить качество обучения персонала, снизить текучесть кадров, быстро вывести новых сотрудников на выполнение рабочих показателей, помочь новичкам быстро адаптироваться в компании и влиться в рабочий коллектив, развить у новых сотрудников позитивное отношение к компании. Предлагаем проанализировать сущность наставничества в профессионально-техническом образовании, основываясь на изучении трудов выдающегося ученого-педагога, исследователя проблем профессиональной педагогики Сергея Яковлевича Батышева.

В глобальном понимании наставничество логично воспринимать в качестве одного из ключевых элементов концепции самообучающейся организации. В области профессионально-технического образования наставничество целесообразно трактовать как длительный, поэтапный, целенаправленный процесс развития и становления личности квалифицированного рабочего, его кругозора, духовности, способствующие его профессиональной адаптации, усилению мотивации к выбранной специальности и профессиональному становлению. В то же время наставничество рассматривается как:

- процесс целенаправленного формирования личности, её интеллекта, физических сил, духовности, подготовки её к активному участию в трудовой деятельности [7];

- особая форма работы с молодыми специалистами, опирающаяся на личностно-ориентированный подход, формирование индивидуального стиля деятельности, реализацию творческого потенциала, самореализацию наставника и формирование условий взаимообучения представителей разных поколений.

Анализ психолого-педагогических источников 70-90-х годов XX ст., трудов академика С.Я. Батышева делает возможным вывод об актуальности и практической необходимости наставничества как условия профессионального становления молодого рабочего, а также о недостаточности разработки этой проблемы на теоретическом и практическом уровне современной профессиональной педагогики.

Целесообразно акцентировать внимание на том, что проблему наставничества С.Я. Батышев рассматривал в контексте повышения роли трудового коллектива в обучении, воспитании учащейся и работающей молодежи. Он отмечал, что в педагогической деятельности трудового коллектива важным звеном является наставничество, в основе которого – «творческое использование опыта кадровых рабочих для профессиональной и социальной адаптации учащейся и работающей молодежи на производстве». По его мнению, наставничество следует трактовать «как комплексную педагогическую систему, каждый элемент которой выполняет как общие функции, характерные для многих других элементов системы, так и специфические, свойственные только данному элементу. Эти специфические функции составляют сущность наставничества, для понимания которого необходимо их выявление» [6, с. 89].

Отметим, что в начале 70-х годов прошлого века в СССР активизировалось движение наставничества в соответствии с действующим на то время нормативным обеспечением профтехобразования. В 1979 г. только в УССР более 170 тыс. кадровых рабочих, колхозников, специалистов сельского хозяйства, инженерно-технических работников, научных сотрудников способствовали профессиональному совершенствованию 600 тыс. учащихся, передавали им свой производственный опыт, способствовали формированию их моральных качеств, развитию трудовой активности и т. д. Среди наставников было более 1300 Героев Социалистического Труда, 313 Героев Советского Союза, десятки тысяч орденосцев, ударников коммунистического труда и др. [1, с. 47]. С целью активизации работы наставников на базовых предприятиях проводились многочисленные соревнования под девизами «Лучший наставник молодежи», «Каждому учащемуся ПТУ – заботу и опыт передовика-наставника». Между наставниками и учениками заключались трудовые договоры, выполнение которых контролировало руководство училищ и базовых предприятий. Наставники осуществляли работу по различным направлениям (привлечение учащихся к участию во всех общественных

мероприятиях предприятия, изучение индивидуально-психологических особенностей учащихся учреждений профтехобразования и др.).

Таким образом, среди отличительных особенностей наставничества выделялись:

- качественный состав наставников (передовые кадровые рабочие, ветераны производства и др.),
- массовый характер этого движения;
- четкая организация наставничества.

Поскольку наставничество – двусторонний процесс, то основным условием его эффективности является готовность наставника к передаче опыта. По нашему убеждению, в условиях рыночной экономики наставник должен всячески, в частности, личным примером, привлекать рабочего и будущего рабочего к участию в жизни предприятия, содействовать развитию его профессионального кругозора, творческих способностей и профессионального мастерства. Одновременно научно обоснованное, продуманное наставничество открывает возможности для самообразования и повышения квалификации наставника, поддерживает и развивает его стремление к овладению инновационными технологиями. Вышеизложенное подтверждает актуальность педагогического наследия С.Я. Батышева для современного этапа развития профессионально-технического образования. В связи с этим практический и научный интерес представляют формы наставничества, предложенные С.Я. Батышевым [2, с. 197-198; 5, с. 882-885; 6, с. 90]. Эти формы систематизированные нами в табл. 1.

Таблица 1

**Формы наставничества в 70-80-х годах XX века
(по С.Я. Батышеву)**

Наставничество	
Формы наставничества	Характеристика
Индивидуальное наставничество	К одному наставнику прикреплялось 1-2 молодых рабочих с целью наиболее полного изучения их индивидуальных особенностей и оказания на них педагогического воздействия.
Групповое наставничество	Шефство небольшой группы (3-5 чел.) наставников над классом, группой учащихся, работающей молодежи.
	Прикрепление наставника к группе молодых рабочих или обучающихся одной и той же профессии.
	Молодежная бригада с предварительным

	педагогически обоснованным отбором членов трудового коллектива, а в качестве наставников отбирались кадровые рабочие, которые психологически были готовы пользоваться правами воспитателя и выполнять педагогические функции.
Бригадное наставничество	Бригада выступала коллективным наставником по отношению к каждому члену бригады + усиливалась роль бригады и наставников в воспитании прикрепленных к ним рабочих.
Коллективное наставничество	Наставничество, осуществляемое участком, цехом или заводом, над школой, ПТУ или классом, молодежной бригадой или звеном.
	Коллективное шефство членов бригады, смены над отдельными молодыми рабочими.
Комплексное наставничество	Содержало элементы индивидуальных, бригадных и коллективных форм наставничества.

Академик С.Я. Батышев акцентировал внимание на том, что наставничество через различные формы положительно влияет и на учащуюся молодежь, и на рабочих-педагогов, поскольку они должны быть примером для подшефных и способствовать укреплению их производственного и профессионального уровня [5, с. 286].

Сергей Яковлевич убеждал в необходимости внедрения различных форм наставничества, установления их воспитательного потенциала, функций рабочих-воспитателей, содержания работы бригадира как воспитателя и членов бригады, методов и средств воспитания и т. д. Его подход к этой проблеме был комплексным, о чем свидетельствует умозаключение, в котором ученый подчеркивает, что «все формы наставничества не являются изолированными друг от друга, а взаимосвязаны как с формами организации труда, так и между собой и проникают одна в другую» [6, с. 91]. По мнению С.Я. Батышева, формы наставничества многогранны в их сочетании при условии параллельного и последовательного их внедрения «как происходит процесс перехода от простых форм к более сложным с учетом возраста ... рабочих, уровня их подготовки, развития, работоспособности, сложности выполняемой работы, действия производственных факторов и др.».

Особое внимание ученый уделял проблеме личности наставника, авторитетности тех, кто обучает и воспитывает, признавая необходимость наличия у наставников сформированности высоких нравственных качеств, любви к профессии, людям. В связи с этим Сергей Яковлевич подчеркивал,

что «наставник не только учит профессии. Он воспитывает у молодежи уважение к высокому званию рабочего, формирует его нравственный облик, активную жизненную позицию» [2, с. 199].

Педагог и ученый настоятельно рекомендовал учитывать периоды наставничества (вводный, стабилизации, заключительный) [4, с. 885-887] с целью оптимизации, прогнозирования и проектирования процесса формирования личности молодого рабочего на основе анализа процессов социальной и профессиональной адаптации молодых рабочих. Пристальное внимание С.Я. Батышева уделял критериям и условиям эффективности, принципам (рис. 1) и методам наставничества. Он убеждал, что их знание, а также осознание условий их успешной реализации позволит наставникам «более эффективно решать задачи повышения профессионального мастерства и воспитания молодых рабочих» [6, с. 90].



Рис. 1. Принципы наставничества (по С.Я. Батышеву)

Источник: систематизировано автором на основе анализа литературных материалов [2, с. 195-197; 6, с. 90].

Именно наставничество позволяет развивать способность видеть близкие и отдаленные результаты решения педагогических задач учебно-производственного процесса, ставить комплекс педагогических задач, учитывая сложные педагогические ситуации, осуществляет гибкость в средствах организации учебно-

производственного процесса, планировать обучение на основе изучения личности учащихся и анализировать деятельность с учетом этого. Также оно способствует развитию сотрудничества и взаимопомощи в профессиональном самообразовании, отстаиванию своей точки зрения и убеждению других в диалогичных формах общения, предупреждению конфликтов в процессе профессиональной деятельности, развитию умения осуществлять педагогическую рефлексию, самоанализ успешности профессиональной деятельности.

Эффективность, продуктивность наставничества можно обеспечить путем предупреждения формального подхода к этому процессу, внедрения индивидуального подхода к обеспечению рабочих наставниками, путем определения статуса наставника, разработки специальных программ курсов подготовки для наставников. В контексте изложенного выше целесообразной представляется разработка и внедрение «Положения о наставничестве», «Положения о школе наставничества», программ курсов подготовки и повышения квалификации наставников «Технология наставничества» и др. Следует добавить, что на современном этапе развития профессиональной школы также актуальны вопросы мотивации и стимулирования наставничества.

Важно заметить, что проблеме наставничества академик С.Я. Батышев освещал на основе комплексного подхода. Именно такой подход позволял осуществить разработку методик формирования коллектива бригады и методик обучения, воспитания в бригаде, раскрыть сущность содержания обучения и воспитания в различных типах бригад [6, с. 93]. В то же время профессиональную педагогику в целом С.Я. Батышев рассматривал как междисциплинарную науку, которая «должна идти в тесном взаимодействии с общей педагогикой, ... физиологией, гигиеной, психологией, социологией, техническими и экономическими науками, кибернетикой и др.» [3, с. 17].

Таким образом, анализ научно-педагогического наследия академика С.Я. Батышева свидетельствует о системности, прогнозности, перспективности его идей о наставничестве. Усовершенствование института наставничества, процесс создания центров по наставничеству (в т. ч. и тренинговых) как структурных подразделений учреждений профессионально-технического образования – требование времени. Это объясняется тем, что позитивные изменения в области профессионального образования могут осуществляться на основе инновационной деятельности, предполагающей наличие конкурентных преимуществ в организационной, финансово-экономической и учебно-методической

сферах.

Литература

1. Аніщенко О.В. Теоретичне і виробниче навчання у професійно-технічних навчальних закладах: короткий термінологічний словник / О.В. Аніщенко, Н.В. Смоляна. – К.; Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2012. – 123 с.
2. Батышев С.Я. Актуальные проблемы подготовки рабочих высокой квалификации / С.Я. Батышев. – М.: Педагогика, 1979. – 223 с.
3. Батышев С.Я. Вопросы профессиональной педагогики / С.Я. Батышев. – М.: Высшая шк., 1987. – 438 с.
4. Батышев С.Я. Профессиональная педагогика: учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. / С.Я. Батышев. – М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 1999. – 904 с.
5. Батышев С.Я. Реформа профессиональной школы (опыт, поиск, задачи, пути реализации) / С.Я. Батышев. – М.: Высшая шк., 1987. – 343 с.
6. Батышев С.Я. Теоретическая концепция начального, среднего и среднего специального профессионального образования / С.Я. Батышев. – М.: АПН СССР, 1988. – 106 с.
7. Концепция ресурсного центра по наставничеству [Электронный ресурс]. – Режим доступа: 23.07.2013 <prioz-ptk.ucoz.ru/RZ/nast/konceptsiya_razvitiya_rc_priozersk.doc>. – Загл. с экрана. – Рус. яз.
8. Юрасова Т. Ударная возгонка [Электронный ресурс]. – Режим доступа: 18.05.2013 <<http://www.ubo.ru/articles/?cat=128&pub=2302>>. – Загл. с экрана. – Рус. яз.

Аніщенко Олена Валеріївна – доктор педагогічних наук, старший науковий співробітник відділу андрагогіки Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України
E-mail: anishchenko_olena@ukr.net

АКАДЕМІК С.Я. БАТИШЕВ ПРО НАСТАВНИЦТВО У ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНІЙ ОСВІТІ

Анотація. У статті проаналізовано проблему наставництва у педагогічній спадщині академіка С.Я. Батишева. Охарактеризовано принципи, методи, форми організації наставництва. Акцентовано увагу на системності, прогностичності, перспективності ідей С.Я. Батишева про наставництво у галузі професійно-технічної освіти.

Ключові слова: С.Я. Батишев, наставництво, інститут наставництва, професійно-технічна освіта.

Anishchenko Olena – Doctor of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Senior Researcher of the Andragogy Department, Institute of Pedagogical and Adult Education of NAPS of Ukraine
E-mail: anishchenko_olena@ukr.net

**ACADEMICIAN S. YA. BATYSHEV ON MENTORING
IN VOCATIONAL EDUCATION**

Summary. *The article deals with the mentoring in pedagogical heritage of the academician S. Ya. Batyshev. The terminology analysis of the problem has been done.*

Based on the analysis of psychological and pedagogical sources of the 70-90s of the XXth century and S. Ya. Batyshev's works the conclusion on actual and practical value of mentoring as a condition for workers' professional development has been done. The principles, methods and forms of mentoring organisation have been characterized and its main characteristics have been analyzed. The major functions of mentoring (enhancing the quality of training, reducing the employee turnover, assisting the adaptation in the workplace, developing a positive attitude to the profession and colleagues, promoting the cooperation in professional self-education, preventing conflicts, and promoting the self-analysis in professional activity) have been highlighted.

It has been found that S. Ya. Batyshev paid special attention to the mentor's authoritativeness and recognized the importance of his high-level moral qualities, love for the profession and people. The author of the paper focuses the attention on the systemacy, predictability and availability of S. Ya. Batyshev's ideas on mentoring in the vocational education.

Key words: *S. Ya. Batyshev, mentoring, vocational pedagogy, vocational education.*

УДК 378

Бабушко Світлана Ростиславівна – кандидат філологічних наук, доцент, завідувач кафедри іноземних мов Інституту туризму Федерації профспілок України
E-mail: babushko_sr@mail.ru

**АНАЛІЗ ВІДПОВІДНОСТІ ВІТЧИЗНЯНОЇ
ТА АНГЛОМОВНОЇ ТЕРМІНОЛОГІЇ (НА ПРИКЛАДІ
КОНЦЕПТУ «ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ФАХІВЦІВ
СФЕРИ ТУРИЗМУ»)**

Процеси глобалізації та інтеграції торкнулися сьогодні практично усіх сфер життя. Не залишилася в стороні і наукова діяльність. Вітчизняні вчені впевнено виходять на міжнародну арену досліджень: читають та аналізують іншомовні публікації, спілкуються з колегами на міжнародних конференціях чи засобами інтернету, публікують результати своїх досліджень у провідних фахових виданнях світу тощо. Ще одним кроком до інтеграції світової наукової діяльності можна вважати наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 17.10.2012 № 1112