

УДК 376.011.3-051:355

ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ КОМПЕТЕНТІСНОГО НАСТАВНИЦТВА, ОРІЄНТОВАНОГО НА ПРОФЕСІЙНУ ПІДГОТОВКУ ВІЙСЬКОВИХ ФАХІВЦІВ

Смірнов С.В.

Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки

У процесі наукового дослідження компетентісно-орієнтованого наставництва, пропонується спроба вивчити ефективність застосування концепцій військового наставництва. Цей проект дозволить оцінити, чи є подібні програми достатніми та стверджуючими, щоб задовольнити потреби сучасної професійної підготовки майбутніх військових фахівців в умовах орієнтованого наставництва.

Ключові слова: «наставництво, орієнтоване на компетентісний підхід», «вплив на інших людей», «лідерські якості», «військовий педагог – наставник».

Постановка проблеми у загальному вигляді. На думку Джона С. Максвелла та Джима Домана «Людська властивість здійснювати вплив на інших людей з'являється не відразу. Вона розвивається поступово. І немає значення, ким являється людина і чим займається, але щоб здійснювати вплив на людей – не обов'язково займатися публічною діяльністю, яка постійно вимагає бути у всіх у полі зору. Насправді, якщо в житті людина хоча б якимось чином дотична до інших людей, значить вона може здійснювати вплив. Взагалі будь-яка повсякденна діяльність, – справляє враження на людей» [3, с. 2]. Конфуцій – давньокитайський філософ та політичний діяч, титульна фігура у конфуціанстві, національний герой Китаю сказав: «Одне слово може змінити твоє рішення. Одне відчуття може змінити твоє життя. Одна людина може змінити тебе» [12]. Американський письменник, поет, філософ і есеїст Уолдо Емерсон сказав: «Кожна людина для когось є героєм і оракулом, і все, що б вона не говорила, сприймається як непорушна істина» [12].

Легенда бейсболу Джекі Робінсон одного разу зауважив: «Життя не має значення, якщо не впливає на інші життя». Бред Герцог, автор книги «Спорт 100», назвав Робінсона найбільш впливовою людиною в історії американського спорту: «Спочатку з'явилися ті, хто змінив правила спортивних ігор... Потім з'явилися чоловіки і жінки, чия присутність і участь назавжди докорінно змінило спортивне життя... І, врешті-решт, з'явилася невелика група спортсменів, чий вплив вийшов далеко за межі ігрового поля і здійснив вплив на всю американську культуру...» [1, с. 7].

В основному людина усвідомлює свій вплив на інших людей, навіть тоді, коли хороший він чи поганий. Але іноді ми не помічаємо, на скільки ми можемо впливати на оточуючих. Письменник Марк Твен застерігав: «Тримайтеся подалі від людей, які хочуть применшити ваші прагнення. Дрібні люди завжди так роблять, але дійсно великі люди дають вам відчуття, що і ви теж можете стати великим» [12]. Як люди почуваються, коли вони з нами? Чи відчують вони себе незначними або вірять у себе і в те, ким вони можуть стати? Ключ до того, як поводитися з людьми, лежить в тім, як про них думати. Тобто вся справа у ставленні до них. В тому, як ми поступаємо, виявляється у тому, у що ми віримо. Як говорив Йоганн Вольфганг фон Гете: «Якщо будете поводитися з людиною так, як вам видається, то він буде ставати гіршим. Але якщо будете поводити-

ся з людиною так, як якщо б він вже був таким, яким може стати, то ви робите його кращим» [12].

В останні кілька років ідея розвитку наставництва в умовах військового середовища стала гарячою темою серед військового керівництва провідних країн світу. Зокрема керівництво Армії США підготувало спеціальне видання щодо розвитку і ефективного проведення наставництва з підлеглими [6]. Начальник військово-морських операцій США на той час, Адмірал Вернон Кларк, уточнив, що наставництво має першочергове значення в системі Військово-Морського Флоту США. Адмірал В. Кларк зайшов настільки далеко в питанні організації військового менторингу, що наставник призначався для кожного, хто знаходився на дійсній військовій службі [5, с. 26].

У процесі нашого наукового дослідження ми спробуємо дослідити ефективність використання та розвитку властивостей військового наставництва. Цей проект дозволить якісно оцінити, чи є існуючі програми достатніми та стверджуючими, щоб задовольнити потреби сучасної професійної підготовки майбутніх військових фахівців в умовах професійно-орієнтованого наставництва.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Над проблематикою вироблення професійної позиції майбутнього наставника працювали Т.Ю. Осипова, В. Сластьоніна. У межах проблеми творчої самореалізації, досліджували професійну позицію І. Бех, Л. Ведернікова, Є. Рогов. Сучасні тенденції організації наставництва, які ґрунтуються на принципах сучасної андрагогіки в системі освіти провідних країн світу, вивчала М.В. Зембицька. Е. Муар аналізуючи етапи професійної підготовки молодих фахівців, запропонував власну теорію стадій емоційних станів професійного становлення в умовах наставництва. Д. Різ та К. Портер надали порівняльну характеристику особливостей різних моделей інноваційного типу наставництва в системі сучасної освіти. Джон С. Максвелл зробив опис п'яти рівнів професійного розвитку лідерських якостей.

Н.В. Брусенко, Е. Перслоу, О.В. Родіонов, Н. Сеньовська у процесі пошуку нових смислових та змістових понять наставництва з урахуванням вимог сучасних професійних компетенцій, виявили сучасні інтерактивні форми і складові аналогів даного процесу. Ю. Немова, Т. Кузьміна пропонують інноваційні техніки наставництва у процесі професійної підготовки молодих фахівців. М. Кліменко запропонував систему контр-

олю і моніторингу всього процесу наставництва. А. Денисовва схиляється до найбільш поширеного методу оцінки ефективності наставництва – моделі Д. Кірпатріка і Дж. Філіпса, який досить простий і зручний у використанні та дозволяє оперативно збирати й аналізувати інформацію про результати навчання в умовах наставництва.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Серед основних завдань Концепції розвитку сектору безпеки і оборони України є здійснення професіоналізації сил оборони та створення необхідного кадрового військового резерву. З метою реформування та розвитку Збройних Сил України в рамках єдиних підходів до формування оборонних спроможностей держави, передбачається й удосконалення системи підготовки військ (сил). У подальшому розвиток Збройних Сил України спрямовуватиметься на досягнення якісних показників їх нової моделі, інтенсифікацію підготовки та професіоналізацію.

Кадрове забезпечення сектору безпеки і оборони включатиме:

- інтенсифікацію участі представників України у міжнародних навчаннях, тренувальних місіях, тренінгах, освітніх програмах, консультаціях, стажуваннях та інших подібних заходах;

- вдосконалення системи підбору, розстановки, професійної підготовки і виховання особового складу;

- оптимізацію системи вищих військових навчальних закладів та навчальних підрозділів сектору безпеки і оборони, організацію підготовки спеціалістів для потреб сектору безпеки і оборони за державним замовленням за спорідненими спеціальностями у відповідних профільних навчальних закладах незалежно від їх відомчої приналежності з отриманням у них європейського рівня освіти, що визнається європейським товариством;

- формування достатнього за кількістю і рівнем підготовки резерву фахівців найбільш дефіцитних спеціальностей для оперативного поповнення потреб складових сектору безпеки і оборони;

- забезпечення подальшого розвитку служби у військовому резерві, та ін.

Реалізація передбачених Концепцією засад розвитку сектору безпеки і оборони дасть можливість створити боездатні, багатофункціональні, мобільні, підготовлені на належному рівні, всебічно забезпечені, професійні сили безпеки і оборони, які за своїми спроможностями будуть

здатні ефективно виконувати завдання за призначенням. Концепція є основою для розроблення програмних документів щодо розвитку складових сектору безпеки і оборони [14].

Вирішення концептуальних завдань з питань безпеки і оборони потребує переосмислення мети, завдань і змісту професійної підготовки військових фахівців, а саме в умовах наставництва, орієнтованого на компетентнісний підхід.

Такий підхід забезпечить якісну професійну підготовку військових фахівців, здобуття ними теоретичних та практичних знань, умінь та компетентностей:

- проявляти визначеність і наполегливість у постановці бойових завдань та здатність брати на себе відповідальність за їх реалізацію;

- приймати об'єктивно обґрунтовані рішення;

- здатність до безперервного та активного навчання і вдосконалення;

- уміння працювати в команді, у тому числі й у міжнародному контексті;

- проявляти лідерство, вільне компетентне спілкування в діалоговому режимі з широким колом військових фахівців, зокрема найвищої кваліфікації, та громадськістю;

- уміння налагоджувати стосунки з експертами інших галузей знань та ін.

Формулювання цілей статті. Основна мета статті – пошук педагогічних принципів розвитку властивостей наставництва, орієнтованого на підготовку професійних військових фахівців. Визначити можливу роль професійно-орієнтованого наставництва в системі професійної підготовки військових фахівців, як складовий концепт розвитку сектору безпеки і оборони України.

Виклад основного матеріалу. Хоча людина впливає майже на всіх оточуючих, але на кожного окремо вона впливає по-різному. Одною нашої ідеї надихнуть, інший сприйме їх скептично і без сумніву, ми самі легко можемо визначити їх реакцію.

І.С. Сергєєв визначає відмінності між компетентнісним і «традиційним» методами навчання так: «Компетентнісне навчання передбачає не засвоєння окремих відірваних одне від одного знань і вмінь, а оволодіння ними в комплексі. У зв'язку з цим змінюється підхід до відбору системи методів, форм і засобів навчання. Переваги набувають методи, які здатні забезпечити оволодіння учнями/студентами/курсантами відповідними необхідними компетенціями, а, отже,

Таблиця 1

Відмінності між технологіями компетентнісного і «традиційного» форм навчання

№	Ознаки компетентнісного навчання	Ознаки «традиційного» навчання
1	Викладач ставить питання «Навіщо? і Як?» і відповідає на них разом з учнями/студентами	Викладач ставить питання «Що?, Чому?» відповідає на них разом з учнями/студентами
2	Методи і форми навчання використовуються як самостійні засоби досягнення певних педагогічних цілей.	Методи і форми навчання підкоряються навчальному (предметному) змісту і сприяють його засвоєнню
3	Застосування знань і вмінь відбувається в життєвих /професійних (або наближених до них) ситуаціях	Застосування знань і вмінь обмежується навчальними ситуаціями
4	Накопичується і осмислюється досвід розв'язання життєвих/професійних задач	Накопичується і осмислюється досвід розв'язання навчальних задач
5	Основний результат навчання – осмислений досвід певних видів діяльності, цінності	Основний результат навчання – знання, уміння, навички, цінності
6	Життєвий контекст і формування життєвого досвіду включається в межі навчального процесу і його значущих елементів	Життєвий/професійний досвід учнів / студентів формується стихійно, поза межами навчальної дисципліни

й функціями, які вони виконують у певній професійній галузі» [13].

У процесі власного дослідження технологічних аспектів компетентісно-орієнтованого наставництва В.Д. Шарко зазначила відмінності у технологіях організації навчального процесу компетентісного і «традиційного» форм навчання в табл. 1. Зазначені у таблиці відмінності в результатах навчання дають підстави для визначення змін у підходах до формулювання цілей навчання і проектування процесу їх досягнення [15, с. 159].

Джон С. Максвелл у своїй книзі «Як розвинути в собі лідерські якості» робить опис п'яти рівнів розвитку лідерських якостей:

1. Якщо лідерські якості людини (безпосередньо використовує свій вплив) засновані виключно на займаній посаді, то він перебуває на нижчому рівні розвитку лідерських якостей.

2. Якщо лідер вчиться вибудовувати відносини з людьми, то переходить на більш високий рівень розвитку. Це відбувається, коли люди дозволяють керувати собою і в тих діях, що виходять за рамки виконуваної лідером роботи. 3. У міру того, як праця лідера і його послідовників стає більше продуктивною, він переходить на третій рівень.

4. А коли він почне розвивати здібності людей і допомагатиме їм розкрити свій потенціал, то перейде на четвертий рівень.

5. І лише небагато досягають п'ятого рівня, так як тут від лідера вимагається протягом усього життя сприяти прояву найкращих якостей у людях [4, с. 5].

Джес Штейн і Стюарт Берг зауважили, що за іронією долі слово «лідер» навіть не згадується як інтерпретація або синонім до слова «наставник», хоча ці поняття сильно пов'язані між собою, особливо у військовій культурі [2].

Властивість наставництва побудована по подібному принципу і з'являється не відразу, а розвивається поступово. Це виглядає наступним чином:

Рівень відтворення. Цей рівень має значний і потужний вплив: позитивний, або негативний, здатний впливати на людину навіть на великій відстані. На людей, перш за все, впливає те, що вони бачать. Якщо люди сприймають вас з позитивної людини, що заслуговує довіри, то вони самі будуть прагнути до того, щоб ви мали вплив на їхнє життя. І чим більше вони будуть пізнавати вас, тим більшими будуть їхня довіра і ваш вплив, за умови, звичайно, що їм буде подобатися те, що бачать вони.

Рівень мотивації. На цьому рівні відбувається безпосередній вплив з близької відстані, на якому вибудовується спілкування з майбутнім підлеглим на емоційному рівні. Цей процес сприяє:

1) зміцненню зв'язку між майбутнім наставником і підопічним;

2) у майбутнього підопічного з'являється впевненість у собі і почуття власної значущості.

Коли підопічному добре з наставником, коли він впевнено себе почуває, тоді рівень наставницького впливу значно зростає.

Рівень наставництва. Даний рівень – це вміння впливати. Наставляти – означає ділитися життєвим досвідом з людьми і допомагати їм розкривати свої здібності. Наставник володіє таким великим авторитетом, що життя людей, на яких він впливає, змінюється прямо на очах.

Присвячуючи свій час людям, допомагаючи їм долати перешкоди, демонструючи їм можливості для особистого і професійного зростання, можна допомогти оточуючим почати жити на новому рівні. Наприклад, керівництво Військового Департаменту США тлумачить термін «наставництво» як «стан якісної професійної готовності» [9]. У третьому міжнародному словнику Вебстера звужуються пошуки до основи самого поняття слова «наставник», у якому розкривається ясність та суть наставництва. Новий міжнародний словник Ноя Вебстера визначає наставника як «близького, надійного і досвідченого радника або гіда, вчителя, вихователя, тренера» [11].

Визначення військового наставництва викладене у Статуті Армії США (Field Manual 6-22) від 12.10.2006. Воно визначається як «добровільний зв'язок розвитку, який існує між людиною з великим досвідом та людиною з більш низьким досвідом, характеризується взаємною довірою і повагою» [8].

При порівнянні статутів Армії США, поняття «наставник» згадується 13 разів у версії від 2007 року, на відміну з відсутністю подібних посилок у версії від 1993 року. Керівництво Армії США посилається на наставництво як на концепцію професійної підготовки військових фахівців. Це свідчить про те, що Армія США активно працює для визначення, опису змісту, форм та методів ідей професійно-орієнтованого наставництва.

У Памфлеті (Pamflet 350-58) «Безсмертна Спадщина, розвиток лідерства для Армії США» від 13 жовтня 1994 трактується: «командир як лідер вирішує завдання, розробляє, контролює та проводить колективні та індивідуальні заняття, включаючи їх у програми професійного розвитку, а також виступає в якості організатора, первинного викладача, тренера, консультанта, в особливих випадках – наставника. Наставництво є більш персоніфікованим та індивідуалізованим, ніж традиційне навчання. Подібне наставництво передбачає відвертий діалог, поради, кар'єрний ріст, турботу і підтримку, відданість і допомогу» [10].

Рівень примноження. Найвищий рівень розвитку впливу – це примноження. Вплив примноження означає, що люди вчать у наставника надавати благодійну допомогу, а також передавати не тільки отримані від наставника знання, але й ті, які вони придбали самостійно. Лише небагатьом вдається досягти четвертого рівня, але у кожної людини потенційно є ця можливість. Наставнику на даному рівні потрібні безкорисливість, щедрість і самовіддача, а також час. Щоб підвищити рівень впливу на підлеглих, необхідно приділяти їм більше уваги.

Армія США, як державний інститут, визнає необхідність впровадження та реалізації програм цільового наставництва, які мають вирішальне значення для виховання та професійного розвитку майбутніх військових лідерів в умовах сьогоденної мінливої, невизначеної, складної і неоднозначної міжнародної обстановки. Зусилля настільки переконливі, що на проведених Армією США навчаннях з питань розвитку військового лідерства (ATLDP), вироблені стратегічні висновки та рекомендації щодо створення, впровадження та розвитку концепцій військового наставництва, які впливатимуть на армію в ці-

лому, її культуру, на систему освіти у процесі підготовки майбутніх офіцерів (ОЕС), на професійну підготовку майбутніх військових фахівців, на системний підхід до навчання і розвиток інституту лідерства [7].

Однак, створена робоча група із числа військовослужбовців США, яка досліджувала даний концепт зауважила, що доктрина військового наставництва потребує перегляду і вдосконалення, так як її ефективність в системі військової освіти ще до кінця не визначена. Сучасне наставництво у військовій сфері не є офіційною програмою, а існує у формі частини акції, спрямованої на популяризацію та пропагування військових професій і фокусується лише на мистецтві лідерства.

Висновки і пропозиції. Узагальнюючи різносторонність теоретичних і методологічних по-

глядів реалізації програм наставництва, можемо дійти висновку, що логіка професійної підготовки військових фахівців в умовах наставництва в контексті компетентнісно-орієнтованого підходу – є найбільш сприйнятливою і складатиметься із двох взаємодоповнюючих ланок: логіка безпосереднього професійного військового навчання і логіка розвитку особистості в умовах сучасної військово-професійної підготовки на основі діяльності сформованого інституту наставництва, спрямованого на формування і розвиток військово-професійних компетенцій та з переорієнтованим змістом навчального процесу з того, «як потрібно служити», на навчання тому, як потрібно професійно діяти в умовах ведення сучасного бою, з використанням досвіду сучасних війн та збройних конфліктів.

Список літератури:

1. Brad Herzog, The Sports 100: The One Hundred Most Important People in American Sports History. New York: MacMillan, 1995.
2. Jess Stein and Stuart Berg Flexner, eds., The Random House Thesaurus (New York: Random House, 1984), 457.
3. John C. Maxwell, Jim Doman. Becoming a Person of Influence. How to Positively Impact the Lives of Others / John C. Maxwell, Jim Doman // Published August 27th 2006 by Thomas Nelson. Paperback, 224 pages.
4. John C. Maxwell. Developing the Leader Within You. Nashville: Thomas Nelson, 1993.
5. See W. Brad Johnson and Gene Andersen, «How to Make Mentoring Work», U.S. Naval Institute Proceedings (April 2009), pp. 26-32.
6. U.S. Army Dept., Army Leadership: Competent, Confident, and Agile, Army Field Manual [hereafter FM] 6-22 (22-100) (Washington, D.C.: 2006).
7. U.S. Army, The Army Training and leader Development Panel Officer Study Report to The Army pg OS-1, OS-7.
8. U.S. Department of the Army, Army Leadership, Competent, Confident, and Agile, Field Manual 6-22 (Washington, D.C.: U.S. Department of the Army, 12 October 2006), Glossary-3.
9. U.S. Department of the Army, The Army Noncommissioned Officer Guide, Field Manual 7-22.7 (Washington, D.C.: U.S. Department of the Army, 23 December 2002), 5-16.
10. U.S. Department of the Army, The Enduring Legacy, Leader Development for America's Army, Department of the Army Pamphlet 350-58 (Washington, D.C.: U.S. Department of the Army, 13 October 1994) 13-14.
11. Webster's Third New International Dictionary, (Springfield MA: G. & C. Merriam Co., 2002), 1412.
12. Свободная энциклопедия афоризмов. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://fr.academic.ru/dic.nsf/aphorism/>
13. Сергеев И.С., Блинов В.И. Как реализовать компетентностный подход на уроке и во внеурочной деятельности: Практическое пособие / И.С. Сергеев, В.И. Блинов. – М.: АРКТИ, 2007. – 132 с.
14. Указ Президента України № 92/2016 Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 4 березня 2016 року «Про Концепцію розвитку сектору безпеки і оборони України». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/documents/922016-19832>
15. Шарко В.Д. Підготовка вчителів до компетентнісно-орієнтованого навчання: технологічний аспект // MODERN PROBLEMS AND WAYS OF THEIR SOLUTION IN SCIENCE, TRANSPORT, PRODUCTION AND EDUCATION' 2015. SWorld – 16-28 June 2001.

Смирнов С.В.

Восточноевропейский национальный университет имени Леси Украинки

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА, ОРИЕНТИРОВАННОГО НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ПОДГОТОВКУ ВОЕННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Аннотация

В процессе научного исследования компетентностно-ориентированного наставничества, предлагается попытка изучить эффективность применения концепций военного наставничества. Этот проект позволит оценить, есть ли подобные программы достаточными и убедительными, чтобы удовлетворить необходимость в современной профессиональной подготовке будущих военных специалистов в условиях ориентированного наставничества.

Ключевые слова: «наставничество, ориентированное на компетентностный подход», «влияние на других людей», «лидерские качества», «военный педагог – наставник».

Smirnov S.V.

Eastern National University named after Lesya Ukrainka

PEDAGOGICAL CONDITIONS OF COMPETENCY DEVELOPMENT, ORIENTED ON THE PROFESSIONAL TRAINING OF MILITARY SPECIALISTS

Summary

In the process of research competence-based mentoring offers an attempt to examine the effectiveness of the military concepts of mentoring. This project will assess whether such programs are adequate and conclusive to satisfy the need for contemporary training of future military specialists in results-based mentoring.

Keywords: «coaching focused on competency approach», «impact on other people», «leadership», «military teacher – mentor».