

## **КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ПОДГОТОВКИ ПО РАБОЧЕЙ ПРОФЕССИИ**

В условиях глобализации экономики место страны в современном мире определяется качеством человеческого капитала, состоянием образования и степенью использования науки и техники в производстве. В связи с этим принципиально важным становится рассмотрение вопроса уровня профессионального образования рабочих России. В настоящее время этот уровень ограничивается начальным профессиональным образованием, которое уже сегодня не обеспечивает спрос на рынке труда, не говоря о перспективе.

В ходе исследования, выполненного при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта «Содержание многоуровневой непрерывной подготовки по рабочей профессии в вузе при введении государственных образовательных стандартов третьего поколения» (проект № 08-06-83603 а/У), мы пришли к выводу, что уровневая система чаще используется для подготовки служащих и специалистов, в то время как выпускники училищ, овладев рабочей профессией, не имеют возможности повысить свой квалификационный уровень в системе среднего профессионального образования, не говоря уже о высшем.

Думается, такое положение не только экономически не состоятельно, а социально – ущербно. Истоки его видятся в отсутствии теоретической проработки проблемы. В соответствии с существующей нормативной системой уровень квалификации рабочего оценивается по разрядному принципу, в основу которого положен узкопрофессиональный объем знаний, умений и навыков. На наш взгляд, при формировании содержания образовательных программ каждого уровня, а также при аттестации следует использовать компетентностный подход. Как теория, так и практика свидетельствуют о том, что необходимыми составляющими уровня квалификации, а, следовательно, и квалификационной характеристики современного рабочего являются профессионально значимые качества личности, известные в теории под названием ключевые квалификации и ключевые компетенции.

Одним из авторов и основоположников концепции ключевых квалификаций является известный немецкий ученый-педагог А. Шелтен. Он ранжирует все квалификации на три уровня: 1) узкого радиуса действия – узкоспециальные, монопрофессиональные; 2) среднего радиуса действия – для определенной группы профессий; 3) широкого радиуса действия – не связанные с какой-либо профессией. Их А. Шелтен определяет как ключевые (экстрафункциональные) и относит к ним: абстрактное, теоретическое мышление; способность планирования сложных процессов; теоретические и практические способности; коммуникативные способности; способности к работе в малых группах.

В России разработкой концепции ключевых квалификаций и ключевых компетенций занимается Э.Ф. Зеер. Он рассматривает ключевые компетенции как качества, обеспечивающие универсальность специалиста, а ключевые квалификации – как его межпрофессиональные качества.

Этому есть и практическое подтверждение. Экономическое исследование, проведенное еще в середине 70-х годов XX века Б.Л. Цыпным и В.А. Федотовым, показало важность и социально экономическую эффективность ключевых компетенций рабочего. Исследование продемонстрировало более высокую эффективность деятельности рабочих, прошедших обучение в действующих тогда системах экономического и политического просвещения, по сравнению с рабочими, не имеющими такой подготовки. Причиной этого, используя современную терминологию, послужили ключевые компетенции и ключевые квалификации, сформированные (развитые) в результате обучения в названных системах.

В заключение отметим, что компетентностный подход позволяет по-новому взглянуть на систему подготовки рабочих кадров и дает основание для формирования модели многоуровневой непрерывной подготовки по рабочей профессии (включая высшее).

**В.В. Егорова, Д.Г. Мирошин**

*Российский государственный профессионально-педагогический университет*

## **СОСТАВ МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ**

При организации и осуществлении внутрифирменного обучения особое внимание уделяется методическому обеспечению учебного процесса, выбор которого должен производиться с точки зрения психологических особенностей обучаемых, которыми являются в основном взрослые люди. К психологическим особенностям взрослых обучаемых можно отнести обладание хорошо развитыми навыками мышления, быстрой утомляемостью, менее объемной чем у молодых людей памятью, меньшей концентрацией внимания, наличием профессионального и социального опыта и индивидуального стиля деятельности по овладению знаниями. Поэтому программа обучения взрослых требует гораздо большей четкости и строгости в определении понятий, структурированности учебного материала, системной представленности отдельных элементов курса. Практически обоснованная структура учебной программы дает возможность максимизировать эффект обучения за счет включения наиболее сильных сторон взрослых слушателей в работу по усвоению учебного материала.

При отборе методического обеспечения для обучения взрослых нужно руководствоваться следующими принципами: актуальность (взрослые плохо воспринимают отвлеченные и абстрактные темы); участие (обучающиеся должны активно участвовать в учебном процессе); повторение (превращает приобретенные знания и навыки в привычку); обратная связь (обучающимся нужно постоянно предоставлять информацию о том, насколько они продвинулись вперед, что позволяет скорректировать свое поведение для достижения более высоких результатов). Исходя из психологических особенностей контингента обучаемых и специфики учебного процесса можно предложить следующие виды методического обеспечения процесса внутрифирменного обучения: опорные конспекты, инструкционные карты и дидактические тесты.

Опорный конспект представляет собой предметно-знаковое средство, передающее в наглядной лаконичной форме основные содержательные вехи учебного материала одной или нескольких тем, в логике познавательной деятельности учащихся. Смысл опорного конспекта как средства обучения в том, что он через зрительно воспринимаемые образы, знаки и другие изобразительные средства вызывает из памяти учеников необходимые ассоциации, опорные знания, помогает достаточно компактно выстроить систему некоторого блока содержания, облегчает понимание его структуры и тем самым способствует усвоению.

Инструкционные и инструкционно-технологические карты являются основными средствами письменного инструктирования. Эти документы включают сведения о содержании, характере выполняемого задания, требованиях к нему, материалах, инструментах, оборудовании и приспособлениях, о содержании трудовых операций и их последовательности, а также о способах и приемах организации труда, возможных ошибках и неполадках, способах их устранения.

Процесс обучения не может быть полноценным без контроля и учета того, как учащиеся воспринимают, осмысливают учебный материал. Без «обратной связи» дидактический процесс теряет смысл. В качестве контролирующих материалов в условиях внутрифирменного обучения целесообразно использовать дидактические тесты. Вместе с тем дидактические тесты, при сопровождении их иллюстрациями, могут быть не только контролирующими, но и обучающими. Многие из них, имеющие словесную, знаковую, числовую, зрительно – пространственную форму (схемы, рисунки, графики, таблицы и т. п.), могут быть применены в компьютерном варианте.