

Важнейшим показателем качества подготовки специалиста ремесленной профессии плиточник-мозаичник является участие в конкурсах профессионального мастерства, как на уровне образовательного учреждения, так и на региональном и республиканском уровне, проведение мастер-классов на профессиональных и образовательных выставках, сертификация индивидуальных образовательных достижений обучающихся.

Так в 2009 г. шесть обучающихся по профессии плиточник-мозаичник получили сертификаты. Бурдаков Алексей стал победителем профессионального конкурса «Мастер-плиточник-2010» в рамках 13 специализированной выставки «Строительный комплекс Большого Урала». Романов Александр представил лучший доклад на научно-практической конференции колледжа «Самообразование – фактор успешности личности выпускника колледжа в современном обществе» в 2010 г.

С. В. Комлева
г. Екатеринбург

СОПРОВОЖДЕНИЕ КАК МЕТОД РАЗВИТИЯ РАБОТНИКОВ МАЛОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

В недавнем прошлом работник, поступая на работу, помимо трудового соглашения заключал негласный контракт с работодателем, что гарантировало ему долгосрочную занятость при условии нормальной работы и соблюдения правил. Каждый специалист занимал на предприятии свою узкую профессиональную нишу. Это было выгодно и работнику, и работодателю. Работнику – потому, что так проще: делаешь то, что хорошо умеешь, и не надо тратить энергию на освоение новых сфер деятельности. Работодателю – потому, что узкая специализация привязывала работника к предприятию, делала его управляемым.

Этот традиционный психологический контракт, обеспечивающий работника занятостью от школьной скамьи до пенсии, делал из него еще один контролируемый, надежный и предсказуемый винтик производственного механизма предприятия. Изменения, вызванные постоянно ускоряющимся техническим прогрессом, ростом конкуренции, разрушили этот психологический контракт. Работодателям становится все сложнее выполнять свои моральные обязательства по сохранению рабочих мест, так как ключевые компетенции, носителями которых выступают узкие специалисты, все чаще оказываются невостребованными. Формирование нового психологического кон-

тракта, приемлемого для обеих сторон и отражающего новые реалии, становится все более актуальным. Процесс образования, продолжающийся на протяжении всей жизни человека, сможет подготовить работника к социально-экономическим изменениям, позволит реализовать потенциал.

Предприятие, в том числе, малых производственных форм, заинтересовано в повышении конкурентоспособности, что требует развития как эффективных технологий и техники, так и компетентных и способных работников. Непрерывное профессиональное обучение – это система мер, включающая, как минимум, три варианта дополнительного профессионального образования: профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, осуществляемые для повышения конкурентоспособности непосредственно работника и опосредованно – предприятия.

Однако, согласно ФЗ “Об образовании” в соответствии со статьей 21, пункт 3, чтобы осуществлять профессиональную подготовку нужно иметь на предприятии образовательное подразделение, имеющее лицензию или как минимум аттестованного специалиста, тоже имеющего лицензию. На малом предприятии лицензированное образовательное подразделение практически невозможно, да и индивидуальный предприниматель вряд ли будет проходить аттестацию, тратить деньги и время на получение лицензии, если он живет только за счет своего труда. На данный момент руководители малых и средних предприятий лишены механизмов влияния на ситуацию в сфере профессионально-производственной подготовки кадров и вынуждены постоянно заниматься переподготовкой специалистов, затрачивая на это немалое время и средства.

Актуальность вопроса определяется несоответствием между заинтересованностью работодателей в повышении эффективности профессионального обучения и отсутствием целостной модели педагогического сопровождения этого процесса. Сопровождение следует рассматривать как особую форму организации помощи, представляющую собой планомерную работу по решению и предупреждению педагогических проблем субъектов сопровождения, проводимую в течение заранее определенного времени в единстве с основным процессом, в данном случае – с профессиональным обучением.

Это форма взаимодействия более опытного сотрудника с менее опытным - обучаемым сотрудником. Она отличается от обычного индивидуального обучения на рабочем месте тем, что одновременно с обучением обучаемому даются дополнительные права и ответственность. Обучение при этом

идет параллельно с процессом расширения обязанностей обучаемого сотрудника.

В результате создается педагогическая ситуация свободного общения при партнерских отношениях обучаемого и обучающего (субъект - субъектные отношения). Все это делает педагогическую помощь системой средств самореализации обучаемых в различных видах деятельности при помощи или в сопровождении более опытных специалистов. Сопровождение ориентировано на взаимообмен жизненным и практическим опытом, поддержку и развитие работника в целях его карьерного или жизненного роста; иногда используется для достижения стратегических бизнес-целей. Содержание педагогического сопровождения может быть весьма широким. Сопровождение является экономически выгодным методом развития работников малого предприятия. Затраты на создание и поддержание эффективной системы сопровождения несоизмеримо меньше, чем традиционные методы развития работников.

Кроме этого опыт, передаваемый обучаемому, может быть просто уникальным. Обучающий также извлекает пользу из процедуры сопровождения через механизм обратной связи. Сопровождение благоприятно действует на морально-психологический климат в организации. Создаваемая в коллективе атмосфера поддержки вновь принятых на работу сотрудников существенно упрощает их адаптацию на рабочих местах, а обучающие реализуют свою потребность в причастности к жизнедеятельности компании, и как результат – повышение гибкости каждого работника за счет расширения его профессиональной компетенции.

Е. Г. Лопес
г. Екатеринбург

ФАКТОРЫ САМОРАЗВИТИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА

Социокультурная ситуация, сложившаяся в России, характеризуется востребованностью атрибутивных качеств человека – его адаптивной активности и одновременно его способности к саморазвитию на основе своей индивидуальности, его способности к полноценному проживанию каждого этапа жизни в условиях возможной смены социальной общности, профессиональной деятельности. Университеты изначально связаны с задачей «выращивания» духовных людей, обладающих созидательной способностью, открытой интеллектуальной деятельности, культуре, ориентированных на