

системы среднего профессионального образования Южного Урала.

В. С. Бочко

ОБУЧЕНИЕ КАДРОВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ: ПРОБЛЕМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ

Анализ системы подготовки кадров на производстве показывает, что она находится в критическом состоянии: идет снижение научно-методического и информационного обеспечения, перестает действовать полноценная система повышения квалификации, недостает высококвалифицированных преподавателей. Результатом этого является падение профессионально-квалификационного уровня работников.

Для изменения сложившегося положения необходимо комплексное решение организационных, учебно-методических и финансовых вопросов.

В основу обучения на производстве должна быть положена оценка деловых качеств и возможностей работника. Для этого следует сформировать банк данных на каждого работника о его обучении, повышении квалификации, получении второй профессии, разрабатывать и широко внедрять в повседневную практику соответствующие методики и рекомендации.

Содержательную часть подготовки кадров необходимо строить в соответствии с требованиями сертификации и качества выпускаемой продукции на уровне международных стандартов. Такой подход приведет к тому, что на предприятии все перемещения работников будут проходить только при условии предварительного обучения под конкретное рабочее место, а учебные планы и программы будут перерабатываться с учетом новых требований и реализовываться путем привлечения в качестве преподавателей соответствующих высококвалифицированных специалистов.

Учет изменений в объемах и структуре производства, возникновении новых рабочих мест, степени их современной оснащенности позволит в соответствии с конкретной потребностью предприятия определять перечень профессий для переподготовки кадров, формулировать появляющиеся новые требования к работникам, отслеживать ход повышения квалификации персонала с целью налаживания регулярной переподготовки работников.

Нужен новый подход не только к содержанию учебных программ, но и к их сопровождению. Методическое обеспечение должно включать лите-

ратуру, глоссарий, вопросы для самопроверки, домашние задания, экзаменационные вопросы, рекомендации по использованию модульного обучения и строиться на накоплении и обновлении информации по учебным технологиям, методике преподавания, организации учебного процесса.

В обучении на производстве необходимо учитывать такую возникшую в последнее время проблему, как изменение ценности образования. Сложилось мнение, что всесторонняя, а потому длительная учеба не нужна, что более привлекательной является краткосрочная прикладная учеба, дающая сразу возможность зарабатывать деньги. Отсюда меняется и образ мышления в обучении, т. е. снижается степень абстрактного мышления и возрастает степень моторного восприятия через непосредственный показ операций, действий, усиливается конкретизация мышления. Происходит также снижение умения самостоятельно обучаться, самостоятельно работать с письменной информацией, что препятствует внедрению модульного обучения.

В этих условиях необходимо усиливать использование тестов, психологических и социологических методов оценки кадров для правильного и своевременного определения направлений будущей переподготовки работника, разрабатывать, приобретать и накапливать тесты по отдельным дисциплинам для проверки знаний с помощью компьютерных программ. В то же время следует регулярно проводить повышение педагогической квалификации преподавателей, осуществляющих профессиональное обучение кадров непосредственно на производстве, внедрять систему контроля за качеством профессионального и экономического обучения.

Неотъемлемой частью формирования эффективной системы обучения на производстве становится разработка финансового механизма заинтересованности в повышении уровня знаний, в том числе через использование надбавок к окладам и тарифам за успешное обучение и результаты работы, являющиеся следствием применения новых знаний.