

мотивационного, психолого-педагогического климата, традиций творческого коллектива.

Конечный результат – участие в концертах, фестивалях, призовые места на конкурсах – имеют важное социально-педагогическое значение. Не менее важным результатом является развитие личностных качеств воспитанников, их умение достигать цели, прилагать к этому определенные усилия. Именно этим и наполняются содержание понятий социализация и социальность.

Список литературы:

1. Андреева, Г.М. Социальная психология [Текст]: Учебник для высших учебных заведений. 5-е изд., испр. и доп. – М.: Аспект Пресс, 2007. - 363 с.
2. Василькова Ю.В., Василькова Т.А. Социальная педагогика [Текст]: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. 6-е изд., стер. – М.: Академия, 2007. - 448 с.
3. Мардахаев, Л.В. Социальная педагогика [Текст]: Учебник для высших учебных заведений. – М.: Гардарики, 2005. - 269 с.
4. Платонова, Н.М. Основы социальной педагогики [Текст]: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. – М.: Педагогика, 1998. - 60 с.
5. Титов, А.Б. Социализация детей, подростков и юношества в сфере досуга [Электронный ресурс]: Режим доступа: dnbg.zapto.org...titov-ba-socializaciya...podrostkov
6. Чумейкина, О.В. Развитие социальности детей младшего школьного возраста средствами хореографии в творческом объединении «Ремикс» [Электронный ресурс]: Режим доступа [//86prometey.edusite.ru/p54aa1.html](http://86prometey.edusite.ru/p54aa1.html)

УДК 377.35

**М.А. Федулова,
Д.Х. Биалов,
г. Екатеринбург**

О проблемах подготовки современных квалифицированных рабочих

В статье проанализировано современное состояние кадровой обеспеченности рабочими кадрами промышленных предприятий, обозначены противоречия, лежащие в основе дефицита необходимых работодателям рабочих кадров, представлены пути решения данной проблемы

Ключевые слова: Профессиональные стандарты, Федеральные государственные образовательные стандарты, подготовка рабочих кадров, профессиональная подготовка бакалавров профессионального обучения.

On the problem of modern skilled workers training

There is an analysis of the current state of human resources at industrial enterprises. We also have marked some contradictions, appeared because of lack of qualified employees to employers. There are some solutions of this problem in this article.

Keywords: professional standards, federal state educational standards, training of personnel, training, undergraduate training.

Модернизация производства, расширение применения и развития новых технологий неизбежно ведут к изменению профессионально-квалификационной структуры спроса на рынке труда, повышению требований работодателей к качеству рабочей силы.

Сварочное производство в настоящее время переживает кардинальные изменения в техническом оснащении заготовительных операций, сварки и контроля. На смену технике старой формации приходит принципиально новое оборудование, насыщенное богатейшим выбором технических возможностей. Стремительно в технологии врывается сварочная техника 21 века, интеллектуализированная, оснащенная многоядерными процессорами, встроенными системами сбора данных, способными через роутеры и центральный сервер предоставлять информацию в технологический отдел, в отдел технического контроля (ОТК), вести диалог со сварщиком через планшетный компьютер и т.п.

Однако при таком развитии и расширении технической оснащенности промышленных предприятий возникает серьезная проблема, которая называется кадровым дефицитом квалифицированных рабочих кадров. Также имеет место информация, что имеющиеся рабочие кадры не соответствуют потребностям рынка труда.

В условиях экономического роста одной из наиболее острых проблем рынка труда стал дисбаланс спроса и предложения рабочей силы. Этот дисбаланс - следствие того, что соискатели рабочих мест не соответствуют требованиям работодателей, а вакантные рабочие места - требованиям ищущих работу.

Кроме кадров, уже поработавших на производстве по рабочей профессии, не соответствуют требованиям, предъявляемым работодателями,

и многие выпускники учреждений начального профессионального образования, традиционно специализирующихся на подготовке рабочих.

Вопрос о рабочих кадрах стоит очень остро, так как: 1) рабочих в российском обществе в настоящее время просто мало; 2) качество их профессиональной подготовки оставляет желать лучшего; 3) молодых рабочих практически нет, на промышленных предприятиях возраст работников свыше 50 лет, высококвалифицированного рабочего - 53-57 лет; 4) низок и престиж рабочих специальностей; 5) условия труда на предприятиях остаются тяжелыми; 6) зарплата не всегда компенсирует физические и моральные издержки работника.

Сегодня существует много успешных предприятий, которые имеют стабильный портфель заказов и обеспечивают достойную заработную плату своим работникам. Внедрение новых технологий - важная составляющая кадрового восполнения экономики области, требующая огромных материальных затрат, но и обеспечивающая приток на предприятия молодежи, включая не только рабочих, но и работников с высшим образованием.

В настоящее время острота кадрового вопроса упирается в системность взаимоотношений реального производства и образования.

При наличии на рынке труда формально квалифицированных рабочих в стране возникло новое социальное явление «дефицитная профессия», и в том числе, по сварочным специальностям, представители которых регистрируются в качестве безработных. Их квалификация и опыт не устраивают работодателей современных предприятий. Эти рабочие - продукт системы начального профессионального образования. Они не способны адекватно освоить современные сложные технологии и оборудование из-за слабой подготовки, как общеобразовательной, так и профессиональной.

Система профессионального образования и государство делает многочисленные попытки привести в соответствие с реалиями сегодняшнего дня подготовку квалифицированных рабочих и подготовку более высокого уровня специалистов. Модернизация системы профессионального обучения началась с разработки новых Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС), которые не только обозначили новые требования к уровню подготовки, но и новые подходы к построению основных образовательных программ подготовки. Это, в первую очередь, использование модульного подхода к построению содержания профессиональной подготовки, что обеспечивает в пределах образовательного модуля комплексное освоение знаний, умений и навыков в

рамках овладения конкретной компетенцией для выполнения трудовой функции, отражающей требования рынка труда.

Немного запоздавшей, на наш взгляд, после утверждения ФГОСов становится разработка профессиональных стандартов, которые в виде проектов появляются в Интернете. Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Профессиональные стандарты приходят на замену квалификационным справочникам. Очевидно, что в области использования системы Квалификационных справочников за годы ее применения возникло множество проблем: организационных, правовых, методических, финансовых и прочих. Изменяющийся рынок труда требует постоянного развития профессиональных навыков и компетенций работника. Квалификационные справочники, в свою очередь, постепенно устаревают, новых профессий в них либо вообще нет, либо их описание не соответствует действительности. Именно этим и обусловлена потребность изменения действующей системы квалификаций, а точнее, замена ЕКТС и ЕКС системой профессиональных стандартов.

Таким образом, профессиональные стандарты задают систему показателей, позволяющих установить степень соответствия деятельности, выполняемой работником, существующим требованиям рынка труда. Они представляют собой набор профессиональных критериев, свойственных той деятельности, которую человек осуществляет в рамках конкретной профессии. Сущность профессионального стандарта в том, что его содержание не привносится извне и не возникает в результате обсуждения работодателями. Это содержание заложено в самой профессиональной деятельности. Широка сфера применения профессиональных стандартов, они будут востребованы работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления; образовательными организациями профессионального образования при разработке профессиональных образовательных программ; при разработке и корректировке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

Первостепенное значение для формирования профессиональных компетенций выпускников, востребованных работодателем, имеет материально-техническая база профессионального образования, наличие соответствующих условий для организации учебного и воспитательного

процессов, доступность современного учебно-производственного и учебно-лабораторного оборудования. В настоящее время анализ материально-технической обеспеченности учреждений профессионального образования показывает, что учебное оборудование, материально-техническая база учреждений нуждается в существенном улучшении и обновлении, что, в свою очередь, требует отработки целевых решений, направленных на развитие государственно-частного партнерства и увеличение инвестиционной привлекательности сферы профессионального образования.

Кроме этого, накладывается проблема кадрового обеспечения подготовки рабочих - это старение педагогических кадров. Особенно остро она обозначилась в учреждениях НПО, где основную долю составляют преподаватели и мастера производственного обучения в возрасте от 36 до 59 лет (65 процентов), а около 11,5 процента составляют преподаватели и мастера производственного обучения свыше 60 лет.

В связи с этим необходимо привлечение и вовлечение молодых профессионально-педагогических кадров в процесс подготовки рабочих. Это выпускники профессионально-педагогического вуза, где профессиональная подготовка имеет глубоко интегрированный характер, который отражен в ее содержании. Например, в процессе подготовки бакалавров профессионального обучения профилизации «Технологии и технологический менеджмент в сварочном производстве» наряду с дисциплинами профессионального блока (базовая часть), а это дисциплины: «Общая и профессиональная педагогика», «Педагогические технологии», «Методика профессионального обучения», «Практическое (производственное) обучение», студенты осваивают дисциплины (вариативной части): «Источники питания для сварки», «Проектирование сварных конструкций», «Технология и оборудование электродуговой сварки», «Технология и оборудование контактной сварки», «Газопламенная обработка металлов»; «Производство сварных конструкций», «Проектирование сварочных участков». Объем и содержание отраслевых специальных дисциплин соответствует подготовке в рамках производственно-технологической деятельности, кроме того по данным дисциплинам разрабатываются курсовые проекты и работы. Это при корректировке содержания основной образовательной программы с учетом требований работодателей, рынка труда и развития науки и сварочной техники дает возможность проектировать подготовку бакалавров более профессионально-ориентированной, способствует формированию специальной компетенции, которая определяется как интегративная личностная характеристика специалиста, отражающая его способность и готовность применять комплекс

производственно-технологических знаний и умений определенной отрасли промышленности в процессе профессионального обучения рабочих, проявляя при этом такие профессионально важные качества, как техническое мышление, креативность, активность, самостоятельность [2, с.12]. При этом выпускник данной профилизации обладает рабочей профессией «Сварщик», что делает его более мобильным на рынке труда, дает возможность применить свои силы в различных сферах профессиональной деятельности: сварщик, организатор производства, менеджер по продажам сварочного оборудования и техники, мастер производственного обучения, мастер производственного участка, начальник смены, преподаватель спецдисциплин.

Однако в настоящее время Вузу не справиться в одиночку с профессионально-ориентированной подготовкой выпускников, которые востребованы на различных предприятиях. Преподаватели выпускающих кафедр ищут контакты с работодателями предприятий разных форм собственности на предмет возможности оснащения учебно-производственных мастерских и учебных лабораторий современным высокотехнологичным оборудованием, которое привнесет в подготовку бакалавров не только повышение целевых и ценностных установок, но позволит повысить уровень самооценки, осознать необходимость и важность самообразования.

Учитывая заинтересованность в подготовке и рабочих кадров сварочной направленности было бы возможным организовать реализацию программы подготовки рабочих-сварщиков с высшим профессиональным образованием, методологические основы организации учебно-воспитательного процесса изложены в монографии Г.М.Романцева [1]. Кафедра сварочного производства и методики профессионального обучения Российского государственного профессионально-педагогического университета (РГППУ) готова осуществлять такую подготовку. На кафедре имеется блок сварочных мастерских производственного обучения общей площадью более 300 м². В рабочей программе подготовки бакалавров профессионального образования по профилизации «Технологии и технологический менеджмент в сварочном производстве» отводится 612 часов (17 зачетных единиц) на производственное обучение и 120 часов на квалификационные практики по рабочей профессии электрогазосварщик. Вместе с дипломом о высшем образовании выпускники получают свидетельство о присвоении квалификации «Электрогазосварщик».

РГППУ имеет квалифицированный профессорско-преподавательский состав, солидный корпус мастеров производственного обучения и

многолетний опыт подготовки, как в области высшего образования, так и по рабочим профессиям. Университет в состоянии осуществить адекватную современным требованиям профессиональную и общеобразовательную подготовку рабочих кадров в системе высшего профессионального образования.

Современное профессиональное рабочее образование должно быть средством удовлетворения потребности человека в развитии, т.е. из учебного заведения должен выходить рабочий с таким уровнем образованности, который обеспечивал бы ему способность к саморазвитию. Только гибкий в своем развитии специалист сможет не только качественно и быстро осваивать современное оборудование и технологии, но, также, быть в состоянии легко адаптировать их к имеющемуся производству.

Список литературы:

1. Романцев, Г.М. Теоретические основы высшего рабочего образования [Текст] / Г.М. Романцев. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 1997. – 333 с.
2. Федулова, М.А. Формирование специальной компетенции будущих педагогов профессионального обучения: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02 – теория и методика обучения и воспитания по общетехническим дисциплинам; 13.00.08 – теория и методика профессионального образования / М.А.Федулова; науч. рук. Б.Н. Гузанов, О.В. Тарасюк. – Екатеринбург, 2008. – 27 с.