

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

А.Ю. Метелев

ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ

В настоящее время основными формами подготовки рабочих кадров являются обучение непосредственно на предприятиях и в системе начального профессионального образования (НПО). Большинство исследователей, занимающихся проблемами формирования рабочих кадров, считают систему НПО наиболее соответствующей потребностям производства.

Современным предприятиям требуются квалифицированные рабочие кадры, обладающие широким диапазоном мышления, творческим подходом к труду, имеющие профессии широкого профиля, способные осваивать новые технологии производства, работать на комплексно-механизированных и автоматизированных предприятиях. Результаты исследований подтверждают более высокую эффективность трудовой деятельности на производстве молодых рабочих, окончивших профессиональные училища, по сравнению с рабочими, прошедшими подготовку непосредственно на производстве.

Выпускники учреждений НПО (УНПО) быстрее достигают вершин профессионального мастерства, проявляют большую гибкость при изменении трудовых функций, активнее и более квалифицированно участвуют в управлении производством. Год обучения в УНПО позволяет рабочему в последующем повышать свою квалификацию вдвое быстрее, чем рабочему, обученному на предприятии. Станочники и слесари-сборщики, окончившие УНПО, в два раза быстрее продвигаются по «квалификационной лестнице» от третьего до четвертого разряда, в полтора раза эффективнее

используют рабочее время, среди них в два раза больше рабочих, способных осваивать новую технику. Все это обуславливает постепенное уменьшение численности рабочих, получающих профессиональную подготовку на предприятиях.

Преимущество подготовки рабочих кадров в системе НПО определяется хорошей материальной оснащённостью профессиональных училищ, наличием квалифицированных педагогических кадров и мастеров производственного обучения, что позволяет обучать молодых рабочих наиболее сложным профессиям широкого профиля, соответствующим требованиям современного производства. В то же время в литературе, посвященной этим вопросам, недостаточно акцентировано внимание на противоречиях между возможностями, заложенными в системе НПО, и реализацией их на практике. В частности, не в полной мере проанализированы проблемы несоответствия качества подготовки рабочих в УНПО потребностям производства по уровню квалификации, сформированности производственных навыков, сознательного отношения к труду и т.д.

Обучение в УНПО даёт более широкую теоретическую подготовку, без которой невозможно эффективное функционирование современного производства. Выпускники училищ обладают большими возможностями профессионального роста, их квалификация в большей степени соответствует требованиям новой техники и технологии в связи с технической реконструкцией и перевооружением предприятий.

В то же время исследование показало, что большинство руководителей среднего звена на производстве считает, что разряды, присвоенные выпускникам УНПО, являются завышенными.

Наблюдается определенное противоречие: из всех форм подготовки систему начального профессионального образования называют наиболее соответствующей запросам производства и в то же время качество подготовки в УНПО оставляет желать лучшего. Видимо, в настоящее время система НПО лишь в принципе является наиболее эффективной формой подготовки молодых рабочих. На практике же масштабы, структура и качество подготовки в УНПО не отвечают реальным потребностям предприятий в новых социально-экономических условиях, нуждаются в значительном совершенствовании.

Подготовка рабочих на предприятии наиболее тесно связана с практической деятельностью его коллектива, обладает большей маневренно-

стью при изменении потребностей производства. Однако процесс обучения на предприятии нередко сводится к выработке узкопрактических навыков, идет по сокращенным учебным программам, часто необоснованно уменьшается продолжительность обучения. Все это сдерживает возможности совершенствования производства, увеличивает сроки освоения новой техники и технологии, приводит к увеличению объема переподготовки и повышения квалификации.

Каждая из форм подготовки рабочей силы, таким образом, требует серьезного совершенствования. Для подготовки непосредственно на производстве необходимо прежде всего расширение возможностей изучения теоретической части учебных программ, решение вопросов, связанных с упорядочением организации оплаты труда освобожденных и неосвобожденных инженерно-технических работников производства, связанных с обучением, улучшение учебно-производственной базы предприятий и т.д.

Некоторые из перечисленных, а также многие другие проблемы, требующие скорейшего разрешения, существуют и в системе НПО.

К настоящему времени сложилась ситуация, при которой развитие и техническое оснащение учебных заведений системы НПО отдано на откуп самим образовательным учреждениям. Финансовые и материальные ресурсы и оборудование, которые выделяются для развития училищ, часто используются ими для других нужд. Это привело к тому, что четвертая часть училищ не имеет самых необходимых условий для подготовки квалифицированных рабочих.

Кроме того, данные о потребностях производства в рабочей силе, сообщаемые базовым предприятием училищу, зачастую не учитывают общую кадровую ситуацию, динамику потребностей в квалифицированных рабочих в новых условиях хозяйствования. Предприятия дают заявки на профессии узкого профиля, исходя из сиюминутных потребностей производства. В свою очередь училище, не сумев выполнить план набора по заявкам предприятия, комплектует группы по профессиям, не соответствующим профилю училища. В результате возникают многопрофильные училища, вынужденные готовить рабочих по 10 – 20 простейшим профессиям в небольших количествах, зачастую подготовка осуществляется параллельно в нескольких училищах одного города или района. Многие училища не укомплектованы на 100 %, и в то же время в других регионах

страны при наличии молодежи и потребности в рабочих училищ не хватает.

Расширение профиля подготовки очень актуально для системы НПО. Сложившаяся узкая профессиональная специализация рабочих была приемлема для экстенсивного типа производства с медленными структурными сдвигами, с малоподвижной профессионально-квалификационной структурой. В настоящее время в процессе обучения необходимо формировать у учащегося такие знания, умения и навыки, которые позволят рабочему в дальнейшем овладевать новыми профессиями и специальностями.

Современное производство, новые формы организации труда, требующие совмещения профессий, повышают значимость общетрудовых навыков рабочего. Это должно отражаться и на процессе подготовки рабочей силы, ее переориентации с узкого на широкий профиль. Общетрудовые навыки необходимы рабочему для организации своего труда на научной основе, оптимального планирования своей трудовой деятельности, контроля за работой механизмов и приборов.

Значение общетрудовых навыков резко возрастает в условиях перестройки экономики, одним из последствий которой является высвобождение значительного числа работников из сферы материального производства. Изменение социально-экономической ситуации в стране ведет к тому, что современной молодежи придется в течение жизни пять – шесть раз менять не только квалификацию, но и профессию. К этому нужно быть готовым уже сейчас.

Отделы технического обучения предприятий должны взять на себя подготовку рабочих по специальностям, не требующим длительной подготовки в УНПО и не входящим в перечень профессий для подготовки в УНПО. На предприятиях должна осуществляться переподготовка рабочих, высвобождаемых в результате технического прогресса, роста производительности труда, интенсификации производства, а также изъявивших желание сменить профессию с учетом потребностей производства.

В настоящее время даже крупные объединения и предприятия, имеющие свои профессиональные училища, до 60 % новых рабочих готовят на производстве по тем профессиям, которые им требуются. Удельный вес рабочих, подготовка которых осуществляется в производственных объединениях, на предприятиях и в организациях, составляет в торговле и в общественном питании около 90 %, в промышленности, на транспорте и

в связи – свыше 85, в коммунальном хозяйстве и в сфере бытового обслуживания – более 80, в строительстве – примерно 70 %. Это связано с тем, что предприятие имеет возможность организовать подготовку и переподготовку рабочих кадров в соответствии со своими потребностями, может быстро менять профиль обучения, в короткие сроки обучить необходимое количество рабочих в связи с естественной их убылью, текучестью, расширением и реконструкцией производства и т.д.

В то же время негативные моменты обучения на производстве, о которых говорилось выше, приводят к снижению качества подготовки рабочей силы. Значительно большими возможностями качественной подготовки рабочей силы для предприятий, не имеющих базового училища, обладают межзаводские учебно-производственные центры на хозрасчетной основе. Создание таких центров позволит сочетать методы обучения системы НПО со сложившимися формами подготовки рабочих на производстве, привлекать к преподавательской деятельности наиболее опытных и подготовленных работников, использовать передовой опыт ведущих предприятий района, города, улучшить руководство подготовкой рабочих кадров на производстве и усилить контроль за ходом и качеством обучения.

Помимо подготовки рабочих кадров важным остается вопрос адаптации в условиях производства. Мы предлагаем поэтапное прохождение профессионального становления, которое включает в себя формирование профессиональной направленности, компетентности, социально и профессионально значимых качеств, готовности к постоянному профессиональному росту (карьере), мотивации к поиску оптимальных приемов качественного и творческого выполнения деятельности в соответствии с особенностями человека. Профессиональное становление предполагает использование совокупности приемов (развернутых во времени) социального воздействия на личность, включения ее в различные виды деятельности.

Для успешной дальнейшей профессиональной деятельности необходимо обеспечить процесс профессионального становления личности, который протекает в три этапа (рисунок).



Н.В. Бородина, Д.Г. Мирошин

МОДЕЛЬ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ НА БАЗЕ УЧЕБНЫХ ЦЕНТРОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДРИЯТИЙ

Устойчивое функционирование предприятий в условиях рыночной экономики зависит от своевременного организационно-технического обновления производства. Одним из результатов этого процесса является