

Список литературы

1. *Борев Ю. Б.* Эстетика / Ю. Б. Борев: в 2 т. – Смоленск: Русич, 1997. – Т. 1. – 576 с.
2. *Кант И.* Сочинения: в 6 т. / И. Кант. – Москва: Мысль, 1969. – Т. 5. – 564 с.
3. *Раицкая Г. В.* Понятие и сущность формирования эстетического вкуса личности. – Режим доступа: http://www.superinf.ru/view_helpstud.php?id=2599 (дата обращения 27.02.2015 г.).

УДК 377.3.01

Е. Ю. Бычкова

E. Y. Bychkova

ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», г. Екатеринбург

Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg

bychkovakaterina@yandex.ru

ОБУЧЕНИЕ НА ПРЕДПРИЯТИИ КАК СРЕДСТВО ИНТЕГРАЦИИ В ТРУДОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

TRAINING AT THE ENTERPRISE AS AN INTEGRATION TOOL IN WORK

Аннотация. В статье рассмотрены системы профессионального образования экономически развитых стран мира и России. Выявлена значимость профессионального образования для экономического развития стран в XXI веке, необходимость переосмысления традиций, опыта для обновления учебно-воспитательного процесса.

Abstract. The article considers the system of professional education of the economically developed countries of the world and Russia. Identified the importance of vocational education for economic development in the XXI century, the need for rethinking traditions, experience to upgrade the educational process.

Ключевые слова: профессиональное образование, воспитание, профессиональная деятельность.

Keywords: professional education, educate, professional activity.

Развитие профессионального образования в РФ предполагает комплекс действий адекватных социальным, экономическим и политическим изменениям в жизни страны, которые учитывают потребности личности, общества (потребителей) и государства. В современных условиях происходит переосмысление таких ценностей как самостоятельность принимаемых решений, ответственность за результаты труда, активная жизненная позиция, настоятельно требуется подготовка «работника автономного типа, т.е. самостоятельного, открытого к познанию нового, имеющего личную систему нравственных координат» [3, с. 71]. Происходит обновление учебно-воспитательного процесса на основе сочетания традиций, опыта и достижений научных школ.

В Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года отмечается, что «обновление воспитательного процесса включает развитие правовой культуры, расширение конструктивного участия в принятии решений в том числе, в различных формах общественно-значимой деятельности; формирование мотивов, нравственных и смысловых установок личности, позволяющих противостоять негативным социальным явлениям» [4]. «Оно становится необходимым условием существования человека, находящегося на пороге новой качественно меняющейся социальной реальности» [5, с. 219].

В докладе Международной комиссии по образованию 21 века представленном ЮНЕСКО рассмотрены основополагающие принципы образования: научиться жить вместе, научиться приобретать знания; научиться работать. В современном обществе профессиональное образование выступает способом встраивания человека в социум, окружающую среду, профессиональную действительность, становится базисом развития экономик стран мира, главным условием выживания в 21 веке. Составляющей проблемы образования становится доминирующее влияние группы экономически развитых стран, которые становятся лидерами в мире науки, технологии, образования: Великобритания, Германия, США.

В Великобритании государственные расходы на образование составили в 2004 году свыше 5 % ВВП страны. Лидерами выступают США и Дания, расходуя на эти цели более 7% ВВП. В Дании более 96% совокупных затрат на образование приходится на долю государства, а в США 68%. Государство субсидирует систему образования своей страны, тем самым способствуя росту эффективности национальной экономики [1, с. 77].

Экономически развитые страны Израиль, Корея, Сингапур, Тайвань не лидирующие в образовании, находят свою нишу в мировой экономике, в которой они становятся конкурентоспособными благодаря привлечению специалистов из-за границы, глобализации исследований развития, появлению новых технологий, межнациональным связям. Такой тактикой они компенсируют нехватку ресурсов, необходимых для развития национальных систем образования.

Россия располагает своими давними традициями обучения работников на производстве. Формы производственного обучения меняются при переходе российского производства от одного вида к другому, от ремесленного к мануфактурному (машинному), промышленному, высокотехнологичному.

Зарождение профессиональной подготовки происходило в общинном строе, когда хозяйственная деятельность осуществлялась внутри семьи и общины. В форме домашнего обучения подрастающее поколение приобретало навыки полезного труда, обучалось существующим профессиям и технологиям ведения простого хозяйства. Обучение было неразрывно связано с воспитанием.

В X веке на базе общинного ремесла и домашнего промысла складывалось кустарное производство, появилось городское ремесло, требующее иного вида обучения – ремесленного ученичества. Для мастера и ученика передача и получение профессионального опыта на рабочем месте являлись неотъемлемой частью ремесленной трудовой деятельности, а ремесленное индивидуальное ученичество – организационной частью мелкого ремесленного производства.

С развитием техники и средств производства индивидуальное ученичество уступило место массовым формам обучения. На некоторых крупных российских мануфактурах уже в первой половине XIX века открылись профессиональные школы, но их количество было невелико. В школах обучались малолетние работники и дети работников, трудившихся на мануфактуре. Законы о создании образовательных учреждений при мануфактурах и фабриках появились лишь в 1884 году. Они закрепили право на учебу для малолетних работников, регламентировали порядок их обучения и оставили возможность работодателям открывать фабрично-мануфактурные школы в добровольном порядке.

Вопросы подготовки квалифицированных работников для нужд конкретной фабрики поднимались некоторыми предпринимателями в конце XIX века, они выбирали разные решения, учитывая дефицит работников конкретных специальностей, финансовые аспекты, наличие помещений. Как правило, обучение какой-либо специальности (ремеслу) было увязано с занятиями в общеобразовательной школе и являлось либо следующей ступенью в получении образования, либо велось параллельно общему курсу. Подготовка будущих работников для предприятия начиналась с малолетства и преимущественно из среды трудящихся на фабрике работников. Создавались общеобразовательные и технические («ремесленные») школы, проблема образования в которых решалась по-разному [2].

В данной статье подробно рассмотрим ремесленные школы. Ремесленные школы располагались в отдельных корпусах деревянных или каменных зданий, занимали помещения от отдельных классов до нескольких

этажей. В ремесленных школах преподавались общеобразовательные предметы, а так же черчение и рисование. При некоторых ремесленных школах имелись мастерские, например, сапожно-башмачная, переплетная, слесарно-механическая, кузнечная, в которых передавалось мастерство от мастера к ученику. Бремя соответствующих расходов по содержанию учебных мастерских несли работодатели, но исключительно на добровольной основе, для работников обучение в мастерских должно было быть бесплатными.

Практическое обучение работников чаще осуществлялось непосредственно в отделениях фабрик в форме ученичества. Учащиеся ремесленной школы начинали работать на фабрике в качестве подмастерьев и выходили из школы с хорошей специальностью на определенное место, дающее приличный заработок и перспективу роста.

Существовала и иная форма организации образования малолетних работников, при которой, помимо преподавания общеобразовательных предметов были созданы дополнительные классы с преподаванием естественных наук, рисования и черчения, технологии обработки металла и дерева, прядения волокна. Был расширен учебный план, предполагалось, как правило, обучение двум ремеслам, например, столярному и слесарному. Таким образом, в одном учебном заведении были объединены общеобразовательные и технические классы, и школа преобразовалась в техническое (ремесленное) училище. С момента поступления в технические классы училища каждый ученик специализировался на одной отрасли знания. Открытие таких училищ объяснялось стремлением работодателей снизить риски связанные с принятием на работу людей со стороны и подготовить своих квалифицированных работников.

Основными препятствиями для распространения подобного опыта на российских предприятиях являлись:

- юный возраст учащихся (8–12 лет), затрудняющий занятия ремеслом;
- значительные затраты работодателя на организацию и содержание ремесленных училищ;
- опасность стать «кузницей кадров» для конкурентов – удержание уж обученных перспективных специалистов.

Выход из сложившейся затруднительной ситуации был найден за счет преподавания в фабричных школах ручного труда. В этом случае из учащихся не готовили специалистов определенной профессии. Ученики

должны были приобретать и развивать навыки ручного труда, применяемые в нескольких видах профессиональной деятельности, что позволяло удовлетворять потребности фабрик в различных специалистах, повышало универсальность будущих работников, и позволяло им умело выполнять профессиональные функции. Для успешности обучения учащиеся выполняли работы по наглядным образцам или по понятным (упрощенным) чертежам и рисункам.

Семьи рабочих крайне нуждались в дополнительной зарплате, и через два-три года обучения родители переводили детей на фабрику, поэтому количество учеников в ремесленных школах сокращалось. С 1892 по 1905 гг. отток учеников уменьшился, возможно, что при приеме на работу предпочтение отдавалось окончившим курс обучения в фабричной школе [2].

Иные формы подготовки потребовались для взрослых работников. Традиционно подготовка будущих работников велась непосредственно на рабочем месте в форме ремесленного ученичества. С интенсивным развитием промышленности одним из недостатков ремесленного ученичества стало отсутствие научно-технической подготовки работников, почти полное неумение «читать чертеж». Для исправления ситуации в конце XIX века при фабриках открылись общеобразовательные и технические классы для взрослых (воскресная школа), а в начале XX века вечерние курсы, где главное внимание уделялось распространению технических знаний и совершенствованию приемов производства. В классы для взрослых принимались работники не моложе 14 лет. Это в основном были дети работников предприятия, которые по возрасту попадали в категорию взрослых рабочих. Обучение для них было платным, но эта плата не окупала всех затрат, и работодатель был вынужден вкладывать в обучение свои средства. Воскресная школа была неудобной и в 1905 году по требованию рабочих открылись вечерние курсы. Занятия на курсах могли проходить каждый вечер или дважды в неделю по три часа в помещении фабричной школы, кроме воскресенья. На вечерних курсах преподавались общеобразовательные и технические дисциплины, читался специальный курс технологии и черчения. Для взрослых рабочих, которые уже трудились на предприятии, создавались технические классы: слесарные, литейные, столярные и прочие, для детального освоения какой-либо специальности, занятия в них вели представители технической администрации. Инструкторская помощь оказывалась по счетоводству, отчетности и торговле.

Технические классы существовали лишь на достаточно крупных предприятиях, так как их содержание требовало от работодателя значительных единовременных затрат и ежегодных расходов на оплату труда преподавателей, что было не по силам средним и малым предпринимателям.

В начале XX века взрослые рабочие, в большинстве случаев, получали лишь общее образование в вечерних классах, однако сам факт существования таких классов показывает привлекательность вечерней формы обучения для работников предприятий.

Таким образом, в XIX – начале XX вв. подготовка детей, и малолетних и взрослых работников для нужд предприятия осуществлялась работодателями на добровольной основе. Сложность подготовки детей и малолетних работников к производственному труду потребовала от предпринимателей организации различных форм обучения: в фабричных школах (общеобразовательных и технических), в ремесленных технических училищах, непосредственно на рабочем месте. Психологические и физиологические особенности взрослых работников, а так же наличие у них опыта производственной деятельности, позволили организовать для них иные формы обучения при предприятии: воскресные школы, вечерние общеобразовательные и технические классы (курсы). В том и ином случае на предприятиях создавались условия для обучения и профессиональной подготовки работников предприятия. Профессиональное обучение в форме ремесленного ученичества уже не являлось основным, но продолжало сохраняться в обществе.

Массовая профессиональная школа стремительно развивалась в XX веке, как необходимое условие выживания и экономического развития страны. В Советский период страна обладала одной из самых разветвленных систем профессионального образования. Эта система была тесно связана с промышленными предприятиями и развивалась вместе с ними. Советское правительство считало необходимым обучение рабочих в школах фабрично-заводского ученичества, на курсах повышения квалификации, в кружках технического творчества, стахановских школах, на курсах мастеров социалистического труда.

Продолжалась подготовка новых рабочих непосредственно на предприятиях в форме индивидуального и бригадного обучения. Появился и получил широкое распространение институт наставничества.

Отношения «мастер – ученик» преобразовались в отношения «наставник – молодой специалист» и включали помимо обучения на рабочем месте психологическую адаптацию к трудовой деятельности, выстраивание отношений внутри коллектива и с руководством, усваивание ценностей коллективного труда и правил поведения, производственные традиции и отношение к производству.

В советский период в условиях монопольного положения официальной идеологии воспитательный компонент наставничества преобладал над остальными: наставник являлся в первую очередь пропагандистом коммунистических идеалов, воспитателем моральных качеств и организатором общественно-массовой работы в своем трудовом коллективе. Несмотря на трудности в стране рос трудовой энтузиазм, ширилось движение новаторов, развертывалось социалистическое соревнование. В почете были созидательный труд и человек труда.

Институт наставничества существовал до 90-х гг. XX века, но в связи с массовым сокращением работников и ликвидацией промышленных предприятий, а так же утратой прежних идеалов, был почти забыт. Для большинства современных предпринимателей понятие «молодой специалист» не существует, не содержит его и Трудовой кодекс. Не определен юридический аспект закрепления отношений между предприятием и молодым сотрудником. Существуют ученические договора, но они иной раз формальны.

Работодатели требуют от молодежи немедленной отдачи на производстве, поэтому кадровые службы нацелены на функции эффективного подбора соответствующего персонала: конкурс, вербовка, ассесмент-центр.

Однако найти в точности подходящего сотрудника невозможно. Все, что может сделать кадровая служба – найти более или менее подходящих кандидатов, которым потребуется время и опыт, чтобы стать нужными предприятию профессионалами. Кроме того, всегда есть риск, что человек уйдет, либо его не признает коллектив, либо он сам не примет ценностей и норм на новой работе. Первые дни на новом месте сотрудник пытается понять, насколько ему комфортно в коллективе, на новом рабочем месте, заинтересовано ли в нем предприятие, та ли это работа, которая ему нужна, а главное – насколько серьезно им занимаются. Поэтому для адаптации, развития и обучения за молодым специалистом закрепляют более опытного сотрудника – куратора, возрождается деловое взаимодействие работников

в форме наставничества. На предприятиях становятся популярными различные формы делового общения с мастером-профессионалом, создающим инновационный продукт: «мастер-классы», коллективное наблюдение за трудовым процессом наиболее опытных сотрудников с последующим выявлением секретов их мастерства.

В последние годы роль творческой составляющей в повышении эффективности производства возрастает: по своему влиянию на результаты производства творчество, талант и профессионализм встали в один ряд с кардинальными изменениями в технологии, информатизации, наукоемкости производства и продукции.

Особую роль приобретает научный анализ творчески-трудового процесса, «проникновение» в суть мастерства и выявление возможных путей его передачи. Важнейшим источником полезной информации становится готовый продукт или услуга, в котором материализуются новейшие знания и творчески-трудовой опыт персонала производящей организации. Знания, передаваемые в процессе производства продукции, формализуются в различных документах, авторских методиках, инструкциях, рекомендациях, корпоративных учебных пособиях, оформляются в виде рационализаторских предложений и изобретений, результатах соответствующих исследований. Поэтому другим источником информации становится изучение механизма, в соответствии с которым формализуется трудовой опыт работников, предрасположенных к творчеству. Третьим источником информации могут стать творческие группы «по интересам», созданные на основе информационной и телекоммуникационной технологии, которые оказывают помощь независимо от должностного статуса и места работы: группы обмена опытом, деловые социальные сети, форумы в Интернете, тематические группы и сообщества партнеров.

В настоящее время работодатели в борьбе за кадрами предпочитают не искать таланты, а готовить их у себя на предприятии. Это менее рискованно и достаточно эффективно, т.к. позволяет готовить специалистов под задачи, решаемые конкретным предприятием в условиях быстро меняющихся технологий и рынка.

Подводя итог сказанному, отметим, что перечисленные формы обучения работников для нужд предприятий свидетельствуют о важности внутрифирменного обучения, необходимости приобретения работниками специальных знаний и умений, ориентированных на производственную деятельность. В новых экономических условиях актуальным становится

повышение уровня знаний в хозяйственно-правовой и социальной сфере. Возникает потребность пересмотреть этические и культурные аспекты внутрифирменного обучения. Необходимо создание нормативно-правового механизма, регулирующего создание и функционирование системы обучения на предприятии, стимулирующего работодателей направлять средства на подготовку работников и повышение их квалификации, предоставлять дополнительные льготы работникам, занимающимся подготовкой кадров в процессе созидательной деятельности.

Список литературы

1. *Арефьев О. Н.* Системы образования зарубежных стран? Национальные особенности и направления развития: учебное пособие / О.Н. Арефьев, Г.Д. Бухарова. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2004. – 357 с.
2. *Не рублем* единым: трудовые стимулы рабочих-текстильщиков дореволюционной России / Л. И. Бородкин, Т. Я. Валетов, Ю. Б. Смирнов, И. В. Шильникова. – Москва: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2010. – 535 с.
3. *Проблемы* становления профессионального ремесленного образования в России: коллективная монография / Г. М. Романцев [и др.]; под. ред. Г. М. Романцева. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2012. – 233 с.
4. *Стратегия* развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://edu.ru/files/discussion/v14_01_15.doc (дата обращения 27.02.2015 г.).
5. *Экономический* анализ социальных проблем: учебное пособие / пер. с англ. Л. С. Засимовой; под науч. ред. М. Г. Колосницыной. – Москва: Изд. дом Высшей школы экономики, 2013. – 318 [2] с.

УДК [37.016:802/809]:371.68:004.032.6

Н. О. Ветлугина

N. O. Vetlugina

***ФГАОУ ВПО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет», г. Екатеринбург
Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg
vetlugina_no@rambler.ru***

ПРИНЦИПЫ ПРИМЕНЕНИЯ И ТРЕБОВАНИЯ К МУЛЬТИМЕДИЙНЫМ МАТЕРИАЛАМ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ PRINCIPLES AND REQUIREMENTS OF THE MULTIMEDIA APPLICATION IN FOREIGN LANGUAGE TEACHING

Аннотация. В статье рассматривается сущность принципов применения мультимедийных материалов для обучения иностранному языку и требования, предъявляемые к применению мультимедийных средств обучения.