

коммуникации учащегося и педагога. При этом важно не только, что говорится, но и как говорится.

Педагог должен уметь создавать свою речь и совершенствовать ее.

Педагогическая речь должна способствовать научению студента мыслить образно. Педагог должен приобщать студента к пространственному многомерному мышлению. Педагогика, наряду с четкими дефинициями, насквозь пронизана образами. Нужно только научить студентов понимать их. В этом нам видится широкое поле для творческой деятельности как студентов, так и преподавателей.

В. Б. Савельев

ОПЕРЕЖАЮЩАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Изменившиеся социально-экономические условия привели к прогрессивным инновациям в системе профессионального образования. Одной из важнейших становится опережающая технология подготовки конкурентоспособных специалистов для различных сфер современного производства. Необходимость комплексного анализа, осмысления и обобщения целого ряда факторов, являющихся специфичными для повышения квалификации руководителей производственной и непроизводственной сфер народного хозяйства, выступает важнейшим условием повышения качества выпускаемой продукции или достижений в сфере обслуживания населения.

Востребованность в специалистах высокой квалификации, умеющих адекватно реагировать на постоянно меняющиеся приоритеты на рынке труда, производить конкурентоспособную продукцию, принимать адекватные реальным ситуациям, взвешенные самостоятельные решения, видеть перспективы и планировать стратегии и тактики развития производства привели общество к осознанию того факта, что базовое образование является лишь первым этапом непрерывного совершенствования ключевых профессиональных компетенций персонала.

Глубокие социально-экономические преобразования в российском обществе обуславливают необходимость поиска новых целевых установок в формировании экономического мышления управленческого персонала в условиях современного промышленного производства. В настоящее время происходит переориентация ценностей в общественном сознании, падение статуса интеллектоемких профессий, дальнейшая коммерциализация не только производственных и непроизводственных сфер, но и некоторых духовных.

Сегодня особо подчеркивается важность следующих направлений реформирования производства: человекоцентрический подход, с одной стороны, и усиление использования знаний и умений конкретного специалиста для достижения соответствующих целей руководства предприятием, с другой. В настоящее время требуются специалисты, имеющие достаточно унифицированный характер образования, обладающие высоким уровнем мобильности, обеспечивающей быструю переориентацию и переподготовку в условиях современного производства. В сфере обслуживания востребованными становятся не просто высококвалифицированные менеджеры, а специалисты, владеющие несколькими иностранными языками, психологически готовые к профессиональной деятельности в новых социокультурных условиях, отвечающих интересам личности, общества и государства.

Этот факт осознавался и ранее, но в условиях жесточайшей конкуренции на внутреннем и внешнем рынке он становится категорическим императивом не только применительно к каждому работнику того или иного производства, но и к руководству производственными коллективами всех уровней. По отношению к руководящему звену того или иного предприятия он становится еще более жестким, так как руководители отвечают за качество производимой продукции, т. е. ответственность персонифицируется и каждый из руководителей того или иного предприятия несет персональную ответственность перед потребителем за качество предлагаемого товара или услуг.

Вышесказанное позволяет нам более подробно остановиться на вопросах повышения уровня профессиональной компетенции персонала и развития ее в современных условиях традиционной деятельности предприятия, а также объективных производственных нововведений на предприятии.

У руководящего состава предприятия должна быть сформирована готовность к принятию управленческих решений и их правильному выполнению. По существу это означает, что на любом предприятии должна существовать система производственных и образовательных структур, обеспечивающих возможность работникам повышать свою квалификацию. Современные социальные условия настоятельно требуют создания системы непрерывного образования непосредственно в структуре самого предприятия, осуществление перехода на опережающие технологии подготовки конкурентоспособных и мобильных на рынке интеллектуального труда специалистов.

По международной классификации различают формальные, неформальные и неформальные системы образования. Формальная система образования (система государственных образовательных учреждений) отреаги-

ровала принятием Правительством страны Закона об образовании, Национальной доктрины образования в России, Концепции модернизации российского образования на период до 2010 г. Ни в одном из этих документов не отражена необходимость в опережающей подготовке специалистов.

Перед крупными предприятиями встала проблема разработки собственных образовательных программ для обучения персонала, с использованием внеформальных (внутрипроизводственные системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работающего персонала) и неформальных (специально разработанные организационные виды обучения) систем образования. Особо следует подчеркнуть, что данная проблема касается работающего персонала всех звеньев цепи производственной или непроизводственной сферы, т. е. подготовка, переподготовка и повышение квалификации и рабочих, и служащих.

ЮНЕСКО принята концепция «обучения через всю жизнь», которая предполагает, что каждый человек вне зависимости от его возраста, профессии, образования может реализовать свое право на получение дальнейшей ступени образования, как по горизонтали, так и по вертикали. Реализация этого права в определенной степени зависит от готовности взрослого человека к обучению. При этом должна быть учтена специфика коллектива взрослых, представляющего синергетическую систему, которая, в свою очередь, предопределяет необходимость рефлексивности управления ею и требует рефлексивных технологий обучения, учитывающих специфику потребностей взрослого человека, а также сокращение сроков обучения. Успешность обучения взрослых в определенной степени зависит от того, какой опыт они получили в школе, профессиональной учебном заведении, какое отношение к учебе было в семье и т. д. В психолого-педагогической литературе данные подходы пока разработаны не достаточно основательно, требуют дальнейшего осмысления и корректировки.

В основу создания системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала должны быть положены акмеологический, андрогогический, опережающий, синергетический и рефлексивный подходы как системообразующие в решении рассматриваемой проблемы. С учетом данных подходов на самом производственном предприятии можно создать систему, позволяющую осуществлять профессиональную подготовку и переподготовку специалистов внутри самого себя, т. е. предприятие превратится в замкнутую систему, в которой будет вестись подготовка и переподготовка персонала, востребованного на этом предприятии.

Остановимся более подробно на каждом из выделенных подходов.

Акмеологический подход предполагает наиболее полное индивидуальное развитие взрослого человека, достижение им более высокого уровня социальной зрелости как гражданина, специалиста, профессионала. В данном подходе учитываются закономерности саморазвития и самореализации творческого потенциала личности для достижения ей вершин профессионального мастерства. Данный подход учитывает и то, что уже было достигнуто человеком в его жизнедеятельности, и определяет дальнейшие шаги для последующего развития.

Андрогогический подход раскрывает специфические закономерности самостоятельного усвоения взрослым субъектом знаний и умений. В процессе профессиональной деятельности взрослому человеку приходится решать достаточно большое количество встающих перед ним жизненных и профессиональных задач, успешность решения которых в определенной степени определяется не только уровнем профессиональных знаний и умений, но и витагенным опытом, а также способностью адаптировать ранее полученные знания и умения к изменившимся жизненным и производственным условиям, и одновременно активно участвовать в самостоятельном получении новых знаний и приобретении соответствующих умений.

Опережающий подход способствует не только осознанию человеком наличия многовариантности решений тех или иных встающих перед ним задач, но и предполагает выбор правильного решения, обеспечивая при этом готовность человека к самосовершенствованию, самоактуализации и социально-профессиональной мобильности.

Синергетический подход – решительный отказ от функционально-режимной направленности традиционной педагогики. Синергетика – научное направление, исследующее связи между подсистемами, которые образуются в открытых системах благодаря потоковому обмену веществом и энергией с окружающей средой в неравновесных условиях; такая система характеризуется согласованным поведением подсистем ее образующих, что ведет к росту ее упорядоченности, т. е. уменьшению энтропии (степень хаотичности, неупорядоченности, беспорядка); изучает неравновесные системы. Основные характеристики синергетического подхода – неустойчивость, открытость, нелинейность. Синергетический подход является одним из важнейших в построении открытой системы образования, проблемы которой активно обсуждаются в современной педагогической науке.

Рефлексия рассматривается как универсальный способ анализа самого сознания человека, его возможностей в познании и объективной оценке предметов и явлений действительности.

На наш взгляд, только интеграция данных подходов в современных условиях позволит реализовать новую парадигму образования – «образование через всю жизнь».

В данной статье мы лишь обозначили те проблемы, которые существуют в современных условиях функционирования и развития предприятия. Круг вопросов, подлежащих обсуждению, достаточно объемен и требует дальнейшей полемики и рассмотрения.

Л. М. Ситдикова

ПОДГОТОВКА СТУДЕНТОВ ПЕДВУЗА К ПРОДУКТИВНОМУ ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С СЕМЬЯМИ УЧАЩИХСЯ

Семья – это особого рода коллектив, играющий в воспитании основную, долговременную и важнейшую роль. Важность семьи как института воспитания обусловлена тем, что в ней ребенок находится в течение значительной части своей жизни, и по длительности своего воздействия на личность ни один из институтов воспитания не может сравниться с семьей. В связи с особой воспитательной ролью семьи возникает вопрос о том, как максимально усидить положительное и свести к минимуму отрицательное влияние семьи на воспитание ребенка. Для этого необходимо точно определить внутрисемейные социально-психологические факторы, а также и саму воспитательную систему семьи.

К проблеме взаимодействия семьи и школы в деле воспитания подрастающего поколения обращались многие педагоги: А. А. Бодалев, С. В. Ковалев, А. С. Макаренко, Л. И. Маленкова, В. А. Сухомлинский и др. В. А. Сухомлинский разработал содержание лектория для родителей учащихся 1–10-х классов; педагогическая наука и практика предлагает самые различные формы взаимодействия с семьей; в должностных обязанностях классного руководителя представлены основные направления работы с родителями и т. п.

Но, тем не менее, вопросы у будущих педагогов по проблемам взаимодействия с семьями учащихся не исчезают. Как быть, если ребенок воспитывается в неблагополучной семье, и эта обстановка влияет на ребенка отрицательно? Как привлечь к воспитательной работе с детьми в классе хорошо обеспеченных родителей, которые привыкли «откупаться» от школы финансовыми подношениями и при этом хотели бы своего ребенка полностью препоручить опытным педагогам, ожидая при этом превосходных ре-