

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

Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg

s.v.komleva@mail.ru

**УЧЕБНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ
РАБОТНИКОВ МИКРОПРЕДПРИЯТИЯ
TRAINING AND PROFESSIONAL EMPLOYEES
OF INTERACTION MICROENTERPRISES**

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия и пути решения проблемы формирования профессиональной компетентности.

Abstract. The article examines the educational and professional interaction of workers and microenterprises to the problem of formation of professional competence.

Ключевые слова: микропредприятие; учебно-профессиональное взаимодействие; компетенция.

Keywords: microenterprises; educational and professional interaction; competence.

Профессиональное обучение на микропредприятии можно рассматривать как естественный процесс поддержания и повышения квалификации работников. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» трактует профессиональное обучение как приобретение лицами различного возраста профессиональной компетенции [3], при этом профессиональное обучение возможно в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в учебных центрах профессиональной квалификации и на производстве, а также в форме самообразования [там же, п. 6].

Перед работодателем вопросы организации учебно-профессиональных отношений с работником встают при необходимости обновления квалификации сотрудников, способных к выполнению в высоком темпе большего объема сложной работы на качественном уровне. Промышленные предприятия и корпорации могут иметь собственные учебные центры, осуществляющие корпоративное обучение. В более сложных условиях, с точки зрения организации обучения на производстве, находятся руководители микропредприятий [4].

Субъекты труда микропредприятия – с одной стороны, профессионал, имеющий опыт и испытывающий потребность в дополнительных человеческих ресурсах для выполнения производственных задач, и с другой стороны, потенциальный работник, не обладающий достаточным уровнем профессиональных компетенций, – вступают в учебно-профессиональный процесс для достижения определенных целей.

Изучение накопленного научного знания об учебно-профессиональных отношениях работников в условиях производительного труда позволило выделить ряд противоречий, препятствующих его развитию в теоретическом, но, в первую очередь, – в практическом плане. Они обусловлены возрастающими потребностями личности, общества и экономики в повышении эффективности и качества профессионального обу-

чения работников в условиях микропредприятия, с одной стороны, и возможностями учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятий удовлетворить данные потребности при обучении на рабочем месте в связи с недостаточной разработанностью организационно-педагогических условий, обеспечивающих эффективность такого взаимодействия, с другой стороны. Отмеченные противоречия и связанные с ним проблемы имеют место из-за недостаточной проработки вопросов профессионального обучения и дообучения на рабочем месте в современных социально-экономических условиях.

Нами выдвинуто предположение, что решение проблем и противоречий учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия находится в теоретическом обосновании и разработке организационно-педагогических условий, в рамках которых оно может быть объяснено и спроектировано. При этом объект исследования – процесс учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия, а предмет исследования – организационно-педагогические условия, обеспечивающие эффективность данного процесса. Теоретико-методологический анализ подходов к исследуемой проблеме показал, что при разработке организационно-педагогических условий учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия следует опираться на фундаментальные труды по основам методологии и методики содержания образования, на научные разработки в области непрерывного и опережающего образования, на решенные вопросы психологии труда и акмеологии, на исследования в области андрагогики. Между тем, описание сущности учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия должно включать идеи, принципы, методы и технологии, касающиеся организации и управления учебно-профессиональным процессом. По сути, речь идет об учебно-профессиональном взаимодействии работников, основной целью которого является оперативное вовлечение новых работников в выполнение должностных обязанностей и деятельность микропредприятия, следовательно, такое обучение проектируется и осуществляется в учебно-профессиональном взаимодействии при обоюдной заинтересованности и ответственности субъектов труда.

Педагогическая ситуация обучения профессионалом менее опытного в профессиональном плане человека может возникнуть стихийно, без конкретизации конечного результата и способов его достижения. На бытовом уровне это допустимо. В условиях реального производства процесс обучения требует более внимательного подхода, анализа и регламентации действий обучаемого и обучающегося субъектов.

Результаты исследования потребностей работодателей в подготовке работников, а также возможности удовлетворения данных потребностей путем обучения в условиях микропредприятия [2] констатируют, что руководители микропредприятий находятся в поиске путей организации обучения как составной части общей системы управления микропредприятием.

Концептуальными положениями разработанной модели учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия стали идеи непрерывности образования [5], андрагогические подходы к обучению [1], раскрываемые и реализуемые следующими принципами: самоорганизации субъектов, мотивированности на

успех, непрерывности и планомерности взаимодействия, комплексности, партнерских отношениях в профессиональных коммуникациях.

Взаимосвязанные и взаимозависимые диагностический, проектный, деятельно-продуктивный и результативный структурные компоненты модели определяют деятельность субъектов труда, что позволит формировать у обучающихся работников профессиональные компетенции в ходе выполнения ими трудовых обязательств.

Стратегической целью учебно-профессионального взаимодействия работников является удовлетворение потребности субъектов труда в профессиональном обучении в условиях микропредприятия. Конкретизация цели выражена в необходимости доведения до определенного уровня общих и профессиональных компетенций при первичном обучении, дообучении, повышении квалификации в процессе учебно-профессионального взаимодействия субъектов труда.

Во взаимодействии участвуют, как минимум, два субъекта – обучающий субъект (работник-профессионал) и – субъект обучающийся, работник в процессе обучения. Говоря об обучающем, мы предполагаем, что он имеет определенный профессиональный опыт, опыт работы на конкретном предприятии и готов к передаче знаний. Обучающий должен обладать определенными нравственными характеристиками, так как процесс обучения не должен стать дополнительным источником профессиональных и личностных конфликтов. Обучающийся субъект обладает уровнем компетенций, который требует дальнейшего развития. Для успешного выполнения производственных задач ему необходимы новые знания, профессиональные умения и навыки. Процессуально взаимодействие субъектов организуется как выстраивание профессионального диалога для решения учебных и производственных задач и как постоянное самообразование субъектов взаимодействия по решаемым вопросам.

Таким образом, разработанная модель учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия позволяет представить процесс профессионального обучения как системную деятельность субъектов труда по развитию профессиональных компетенций работника.

Список литературы

1. *Змеев С. И.* Основы андрагогики: учебное пособие для студентов, аспирантов и преподавателей / С.И. Змеев. – М.: Флинта; Наука, 1999. – 152 с.
2. *Комлева С. В.* Эффективные механизмы профессионального обучения работников малого предприятия / С. В. Комлева // Научное мнение. – 2012. – № 3. – С. 50–53.
3. *Федеральный Закон от 24.07.2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в РФ»* // «Российская газета» – Федеральный выпуск №4427.
4. *Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»* // Собрание законодательства РФ.
5. *Федоров В. А.* Теоретические аспекты непрерывного профессионально-педагогического образования / В. А. Федоров // Образование и наука. Изв. УрО РАО. – 2000. – № 2. – С. 60–63.