

Библиографический список

1. *Смирнов И. П., Ткаченко Е. В.* Современный портрет учащихся НПО. Всероссийское социологическое исследование. – М.: Издат. Центр АПО, 2002. – 45 с.

2. *Смирнов И. П., Ткаченко Е. В.* Воспитательная работа в новых условиях. – М.: Издат. Отдел НОУ ИСОМ, 2003. – 280 с.

Н. В. Силкина

ОТРАСЛЕВОЕ НЕПРЕРЫВНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ АСПЕКТ

В социально-философском смысле образование в индивидуально-личностном аспекте имеет дуалистический характер и выступает, с одной стороны, как организующая система целостного процесса становления личности, с другой стороны – как составляющий его компонент, сфера общественной жизни, взаимодействующая с другими социальными системами и трансформирующаяся в процессе этого взаимодействия. В этом плане можно утверждать, что каждый институционально выраженный период в жизни общества требует переосмысления прикладных целей и задач образования в соответствии с потребностями экономико-политического, социально-духовного и культурно-нравственного уклада.

Этап развития, в который сегодня вступило российское общество, характеризуется новизной и динамизмом социальных процессов, экспоненциальным ростом новых технологий во всех сферах социально-производственной деятельности, определяющих соответствующие требования к квалификации, общеобразовательному уровню и инновационному потенциалу работников. В то же время способность к самостоятельному, творческому мышлению, формирование новаторских качеств личности не является побочным эффектом процесса усвоения знаний, и, как отмечается в многочисленных исследованиях развития творческой деятельности, требует специального педагогического воздействия, позволяющего говорить об инновационных аспектах традиционных функций образования.

Рассмотрим эти положения применительно к сфере профессионального образования, эффективность осуществления которого предполагает ориентацию на системный подход в определении структуры и тенденций

движения элементов инновационного потенциала организации, и требует на практике соблюдения принципа непрерывности.

Непрерывное профессиональное образование – процесс и результат профессионального становления и развития личности, сопровождающиеся овладением знаниями, навыками и умениями по конкретным профессиям и специальностям.

Система непрерывного профессионального образования, включающая в себя подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, должна быстро реагировать на динамику профессионально-квалификационных характеристик совокупного работника, а с другой стороны – предоставить работникам возможность для обучения в соответствии с их личными установками на самореализацию.

Традиционно подготовка и переподготовка кадров осуществляется в случаях, когда:

- работник приходит на предприятие;
- работника назначают на новую должность или поручают ему новую работу;
- у работника не хватает навыков для выполнения своей работы, а также когда происходят серьезные изменения в экономике предприятия или во внешней среде.

Потребности в повышении квалификации могут быть выявлены:

- в процессе подбора кандидатов, когда из документов или интервью выявляются слабые стороны работника;
- в процессе деловой оценки (аттестации) персонала;
- из разговора с работником, который может обратиться с просьбой о проведении обучения.

Потребности в обучении могут быть определены также:

- планами развития организации, для реализации которых может понадобиться переподготовка персонала;
- предполагаемыми изменениями в штатном расписании;
- инновационной деятельностью организаций, выражающейся в появлении новой техники и технологий и приводящей к появлению новых видов продукции, услуг и методов производства;
- внешними изменениями (в законодательстве, внешней среде организации, на рынке товаров и услуг).

Определение потребности в обучении дает возможность спланировать и организовать дальнейшую деятельность по повышению квалификации

работников: определить необходимые ресурсы, составить учебные планы и программы, реализовать и оценить эффективность обучения.

При управлении кадровым потенциалом следует различать динамические тенденции, проявляющиеся на двух разных уровнях.

Первый (макроуровень) – представляет собой сдвиги в отраслевой структуре народного хозяйства и отражает глубину общественного разделения труда, специализации производства. Учет и анализ динамических сдвигов на макроуровне по отношению к процессу подготовки кадров позволяет заблаговременно выявлять группы профессий, определяющих приоритетные направления инновационной деятельности, планировать конкретные объемы и содержание подготовки по этим профессиям.

Второй (отраслевой) – представляет собой анализ содержания труда по отдельным профессиям или их группам с учетом анализа изменения материально-вещественных факторов различных видов труда. Анализ содержания труда рабочих по профессиям внутри отрасли имеет важное значение для организации процесса подготовки кадров, адекватно внутриотраслевым сдвигам. Во-первых, он позволяет правильно определить стратегию подготовки кадров в профессиональном разрезе, имея в виду учет качественных изменений в технике и технологии. Во-вторых, дает возможность гибкой тактики в процессе организации подготовки, подразумевая под этим как текущие потребности отрасли, так и перспективные изменения этих потребностей. При этом достигается учет социальных потребностей работников по отношению к процессу конкретного труда, проявляющийся через усложнение труда, совмещение профессий, социально обусловленный рост квалификации рабочих.

В процессе первичной профессиональной подготовки, осуществляемой на базе специальных учебных заведений, необходимо ориентироваться на систему принципов обучения, обеспечивающих научно-обусловленный выбор целей; отбор содержания, методов и средств организации деятельности обучаемых, формирующих новаторские качества работников.

Одной из наиболее актуальных проблем улучшения подготовки и воспитания молодого поколения является проблема социально-профессионального самоопределения молодежи. Ее составной частью служит профессиональная ориентация, т. е. система мероприятий по подготовке молодежи к сознательному выбору профессии в соответствии со своими склонностями и способностями. В понятие «профорентация» включают: профессиональ-

ную информацию и консультацию, профессиональную пропаганду и профотбор.

Второй этап непрерывного профессионального образования (профессиональная подготовка), которая осуществляется в реальных производственных условиях, или с отрывом от производства. Третий этап – повышение квалификации, он рассматривается как образовательный процесс после окончания первичной профессиональной подготовки.

В зависимости от преследуемых целей здесь выделяются различные варианты повышения квалификации, в соответствии с которыми квалификация работника должна быть: сохранена на прежнем уровне; углублена и расширена; приведена в соответствие с изменившейся обстановкой; доведена до уровня, требуемого для работы на новой, более высокой должности.

Традиционно система подготовки и повышения квалификации кадров основывалась на необходимости углубления функционального разделения труда. В условиях инновационного характера технико-экономического развития требования к совокупному работнику существенно изменились, и специализация уступает место соединению прежде разделенных функций. В результате сама производственная деятельность все более приобретает инновационный характер и возрастает объективная необходимость непрерывного профессионального образования работников.

Поэтому необходимо, чтобы программы обучения создавались не только для выработки конкретных навыков, но и для формирования определенного – новаторского типа мышления и поведения.

Таким образом, обобщая сказанное выше, можно утверждать, что целью управления кадровым потенциалом через систему непрерывного профессионального образования является поддержание баланса между материальными элементами научно-технического потенциала и качественным составом работников: уровнем образования, квалификации и т. п.

Иногда о повышении квалификации говорят только в тех случаях, когда речь идет об организованных учебных процессах или учебных занятиях. Однако это слишком узкое понимание, повышение квалификации включает в себя также и учебу на рабочем месте, и самостоятельно организованную учебу, например, чтение специальной литературы, обмен опытом, посещение выставок, семинаров и т. д.

Таким образом, непрерывное профессиональное образование – это деятельность, сознательно проводимая для улучшения способностей пер-

сонала, требующихся для выполнения работы в настоящее время, или для развития потенциала сотрудников, необходимого для выполнения работы в будущем.

Особой формой обучения является межфирменное повышение квалификации. В этом случае несколько фирм объединяются и выполняют функции соорганизаторов учебных мероприятий для повышения квалификации своих работников.

В зависимости от групп обучаемых выделяют повышение квалификации руководящих работников, общее повышение квалификации работников предприятия (специалистов различных профессий, линейных руководителей, молодых специалистов), и открытые программы повышения квалификации (для всех сотрудников без ограничений).

Особенность повышения квалификации состоит в том, что слушатели, уже обладая определенными знаниями и практическими навыками выполнения работ, могут в силу этого критически относиться к учебному материалу, стремясь получить именно то, что им, прежде всего, нужно для производственной деятельности.

Одним из базовых звеньев приведенной выше модели является повышение квалификации рабочих.

Производственно-технические курсы создаются в целях повышения производственных умений и технических знаний рабочих до необходимого им для выполнения работ уровня, в целях повышения квалификации работников в пределах данной профессии и специальности.

Задача курсов по обучению вторым и смежным профессиям видна из самого названия. Эти курсы можно отнести к курсам повышения квалификации в случае, если работник осваивает смежные профессии, находящиеся в тесной связи с основной; относящиеся к комплексу взаимосвязанных работ, на выполнении которых начинает специализироваться работник.

В последнее время получила распространение непрерывная система подготовки и повышения квалификации рабочих, которая построена на обучении рабочих на краткосрочных курсах по восходящим ступеням. Обучение ставит целью дать комплекс органически связанных теоретических и практических знаний, призванных помочь рабочему овладеть профессией от начального до высшего уровня квалификации. Количество ступеней обучения различно и устанавливается в зависимости от сложности профессии или специальности. Обучение осуществляется по единым для

каждой ступени профессии учебным планам и программам и предусматривает наличие единой учебно-программной документации, как в профессионально-технических училищах, так и на производстве.

Производственно-технические курсы созданы в целях углубления и расширения знаний, умений и навыков для получения рабочими более высоких тарифных разрядов, классов, категорий в соответствии с требованиями производства.

Курсы бригадиров создаются в целях повышения уровня знаний бригадиров в области основ научной организации труда, производства и управления, повышения эффективности и качества работ, законодательства о труде, руководства трудовым коллективом, подготовки резерва бригадиров производственных бригад.

Школы передовых приемов и методов труда проводятся в целях массового освоения рабочими приемов и методов труда передовиков производства.

Основным документом для составления плана подготовки и повышения квалификации кадров является расчет дополнительной потребности в кадрах, в котором на предстоящий период определяется:

- 1) потребность в подготовке квалифицированных рабочих по профессиям;
- 2) источники восполнения квалифицированных рабочих по профессиям;
- 3) численность квалифицированных рабочих, которых необходимо подготовить в учебной сети с учетом переподготовки высвобождаемых работников и перемещаемых на новые и вакантные места.

Современное производство предъявляет высокие требования к обновлению конкретных знаний и навыков не только рабочих, но и других категорий персонала. Главная задача повышения квалификации руководителей и специалистов – обеспечить быструю реализацию инноваций (научных, технических, организационных и экономических идей) в практику деятельности предприятия.

Один из путей совершенствования системы повышения квалификации – переход от сложившейся практики периодического обучения к непрерывному пополнению и обновлению знаний. Поэтому повышение квалификации руководителей, специалистов и служащих должно стать составной частью системы непрерывного образования с подключением системы высшего и среднего специального образования. Это положение мож-

но продемонстрировать на примере железнодорожного транспорта. Так в докладе на заседании Коллегии МПС России «О дальнейшем совершенствовании кадровой политики на железнодорожном транспорте и роли учебных заведений отрасли в ее реализации» говорится о том, что за 1998 г. и первое полугодие 1999 г. квалификацию повысили более 115 тысяч руководителей и специалистов железных дорог; 35 тысяч железнодорожников прошли обучение на заочном отделении в вузах и техникумах отрасли.

Проводимая работа позволила поднять уровень кадровой работы, при этом: текучесть кадров по сравнению с 1995 г. сократилась почти в 2,5 раза; укреплен состав командиров среднего звена и мастеров специалистами с высшим и средним специальным образованием; численность нарушения трудовой дисциплины уменьшилась в пять раз.

Повышение квалификации руководителей и специалистов будет более эффективным при соблюдении принципа преемственности обучения и последующего рационального использования кадров с учетом приобретенных ими знаний и навыков.

Таким образом, действующая система непрерывного образования в отрасли обеспечивает преемственность процесса воспитания работников. Преемственность в данном случае рассматривается как конкретизация представлений о формируемых в процессе воспитания качествах личности. Прежде всего, это нравственные качества, высокие профессиональные и новаторские свойства личности, востребованные инновационным характером современного труда.

Г. Т. Солдатова

МАТЕМАТИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК КОМПОНЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

Математическое образование является важнейшей составляющей фундаментальной подготовки педагога профессионального обучения.

Под математическим образованием будем понимать учебно-воспитательный процесс, осуществляемый в ходе изучения математики на всех ступенях непрерывного образования, при котором происходит не только