

*На правах рукописи*

*Комлева*

**КОМЛЕВА Светлана Витальевна**

**ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ  
УЧЕБНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ  
РАБОТНИКОВ МИКРОПРЕДПРИЯТИЯ**

13.00.08 – теория и методика профессионального образования

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата педагогических наук

Екатеринбург – 2014

Работа выполнена на кафедре акмеологии общего и профессионального образования ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет»

**Научный руководитель**

доктор педагогических наук, профессор  
Федоров Владимир Анатольевич

**Официальные оппоненты:**

**Косырев Василий Петрович**, доктор педагогических наук, профессор, ФГБОУ ВПО «Российский государственный аграрный университет – МСХА имени К. А. Тимирязева», профессор кафедры педагогики и психологии;

**Кузнецов Владимир Викторович**, доктор педагогических наук, профессор, ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный университет», профессор кафедры теории и методики профессионального образования

**Ведущая организация**

ФГБОУ ВПО «Сибирский государственный университет путей сообщения»

Защита состоится 31 октября 2014 г. в 10:00 ч на заседании диссертационного совета Д 212.284.01 на базе ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет» по адресу: 620012, г. Екатеринбург, ул. Машиностроителей, 11, ауд. 0-300.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет»: <http://ds.rsvpu.ru/>

Автореферат разослан 29 августа 2014 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета  
доктор педагогических  
наук, профессор



Ф. Т. Хаматнуров

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность исследования.** Современный этап развития общества характеризуется стремительными преобразованиями социальных институтов, изменения касаются практически всех сфер деятельности человека. Экономический рост сменяется экономическим спадом, обусловленным мировым экономическим кризисом, и новым подъемом, на который направлены государственные решения по поддержке экономики страны. Достаточно сложные условия нестабильной социально-экономической ситуации предъявляют повышенные требования к квалификации работника, уровню его общих и профессиональных компетенций, способности в короткое время овладевать новыми знаниями и умениями, быстро адаптировать свою профессиональную деятельность в соответствии с изменением содержания труда; при этом получение профессионального образования в юности не гарантирует человеку трудовой занятости и востребованности на рынке труда на протяжении трудовой биографии.

Обучение основам мастерства в профессиональной деятельности дает человеку социальную и финансовую защиту, открывает перспективы профессионального самоопределения. Законом «Об образовании» (1992 г.) регламентировались профессиональная подготовка и способы ее получения (ст. 21), начальное профессиональное образование и способы его получения (ст. 22). Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 трактует профессиональное обучение как приобретение лицами различного возраста профессиональной компетенции, получение квалификационных разрядов, классов, категорий по профессии рабочего или должности служащего без изменения уровня образования (гл. 9, ст. 73, п. 1). Профессиональное обучение возможно в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе в учебных центрах профессиональной квалификации и на производстве, а также в форме самообразования (там же, п. б). Таким образом, законодательно закрепляется право человека на получение профессионального обучения непосредственно на производстве, а также самостоятельно, используя жизненный опыт и информационные источники, привлекая опытных профессионалов к процессу обучения.

Проблема профессионального обучения и дообучения на предприятии является на современном этапе актуальной и экономически обоснованной. Руководитель микропредприятия в условиях дефицита кадров не-

редко возлагает на себя функции самостоятельного обновления квалификации своих работников. Работник, заключая трудовой договор с руководителем микропредприятия, встает на путь профессионального самоопределения, которое возможно после включения в непосредственную профессиональную деятельность, когда работник начнет испытывать реальные профессиональные затруднения и искать пути их преодоления. 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.

*Социально-педагогический аспект* актуальности исследования обусловлен социальным заказом общества, потребностями рынка труда, условиями развивающейся экономики малого предпринимательства и запросами субъекта трудовой деятельности на профессиональное обучение без отрыва от производства. Образовавшаяся вилка между растущим рынком образовательных услуг и ограниченными возможностями работника микропредприятия ими воспользоваться требует анализа и совершенствования существующей модели учебно-профессиональных отношений.

Поиск адекватных постоянно меняющимся социально-экономическим факторам организационно-педагогических условий профессионального обучения работников микропредприятий в процессе учебно-профессионального взаимодействия определяет *научно-теоретический аспект* актуальности исследования.

*Научно-методический аспект* актуальности исследования связан с выявлением научно-методического обеспечения, способствующего последовательному формированию профессиональных компетенций работников микропредприятия в учебно-профессиональном взаимодействии, исходя из потребностей обучающегося и в соответствии с требованиями работодателя; разработкой организационно-методического обеспечения процесса освоения профессии на рабочем месте.

Изменение экономической ситуации в 2008-09 гг. актуализировало вопросы исследования проблемы профессионального обучения и дообучения на предприятии. Массовые увольнения на предприятиях привели людей самого разного возраста и социального статуса к вынужденной смене не только рабочего места, но и вида профессиональной деятельности. Не-

обходимость позитивных изменений в организации профессионального обучения и дообучения на рабочем месте стимулировала интерес к исследованиям, связанным с поиском эффективных механизмов обучения работников в условиях микропредприятия.

**Степень разработанности проблемы:**

- вопросы педагогического сопровождения взрослых и наставничества исследовались С. Г. Антипиным, О. А. Богачевым, И. В. Кругловой, А. А. Ласкиным, Е. В. Мараткановой, А. Р. Масалимовой, Е. М. Муравьевым, Н. И. Смольниковой, Е. В. Чариной и др.;

- концептуальные разработки по непрерывному и опережающему профессиональному образованию рассмотрены в научных работах В. М. Зуева, А. М. Новикова, П. Н. Новикова, Е. В. Ткаченко, Г. М. Романцева, В. А. Федорова и др.;

- вопросы производственной педагогики раскрыты в научных трудах С. Я. Батышева и его учеников;

- проблемы обучения взрослых отражены в исследованиях С. Г. Вершловского, М. Т. Громковой, А. М. Долгорукова, М. Н. Дудиной, С. И. Змеева, Р. А. Исламшина, И. А. Колесниковой, А. И. Кукуева, Т. И. Ломтевой, Н. В. Шестак и других ученых, посвященных изучению проблем освоения знаний и умений взрослым субъектом учебной деятельности.

Особый интерес вызвала диссертация Е. Н. Дубенковой «Внутрифирменное обучение как фактор формирования организационной культуры предприятия малого бизнеса», в которой рассматривается социально-психологический аспект внутрифирменного обучения как фактора формирования организационной культуры предприятия малого бизнеса, и научное исследование Занина Д. С. по проблеме психолого-педагогического сопровождения профессионального развития личности специалистов на предприятиях малого и среднего бизнеса.

Изучение теоретических источников по проблеме исследования дает основание сделать вывод о том, что в современной науке сформирован определенный круг идей и подходов к изучению отдельных условий, направленных на повышение качества профессионального обучения работников, в том числе, и для микропредприятий. Однако, на наш взгляд, при всем этом не решены многие методологические и технологические проблемы включения теоретических положений в практическую деятельность субъ-

ектов труда по организации процесса учебно-профессионального взаимодействия в современных экономических реалиях.

### **Ключевые понятия исследования**

*Учебно-профессиональное взаимодействие* – согласованные продуктивные взаимные действия двух или более субъектов труда, направленные на решение учебных (приобретение профессиональных компетенций) и профессиональных (производственных) задач в процессе совместной трудовой деятельности.

*Микропредприятие* – юридические лица, внесенные в единый государственный реестр юридических лиц потребительские кооперативы и коммерческие организации (за исключением государственных и муниципальных унитарных предприятий), а также физические лица, внесенные в единый государственный реестр индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, соответствующие условиям: 1) суммарная доля внешнего участия капитала не превышает 25%; 2) средняя численность работников за календарный год до 15 человек; 3) предельные значения выручки от реализации товаров (работ, услуг) за календарный год не превышают 60 млн руб.

Сопоставительный анализ теории и практики профессионального обучения и существующей потребности микропредприятий в рабочих кадрах позволил вычленить следующий ряд **противоречий**:

- *социально-педагогическое* – между потребностью микропредприятий в рабочих, способных гибко реагировать на изменения в производстве, и недостаточной проработкой вопросов профессионального обучения (дообучения) на рабочем месте в современных социально-экономических условиях;

- *научно-теоретическое* – между необходимостью развития профессионального обучения и дообучения работников микропредприятия на рабочем месте в процессе учебно-профессионального взаимодействия и недостаточной разработанностью в теории профессионального образования условий данного взаимодействия;

- *научно-методическое* – между необходимостью формирования профессиональных компетенций работников микропредприятия непосредственно на рабочем месте в процессе учебно-профессионального взаимодействия и недостаточным научно-методическим обоснованием механизма реализации этого взаимодействия.

**Ключевым** можно назвать **противоречие** между возрастающими потребностями личности, общества и экономики в повышении эффективности профессионального обучения 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.

На основе анализа актуальности и выявленных противоречий сформулирована проблема исследования, заключающаяся в научном обосновании организационно-педагогических условий эффективного учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятий.

Актуальность выявленной проблемы, ее недостаточная разработанность в теории и практике профессионального обучения определила выбор **темы исследования**: «Организационно-педагогические условия учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия».

**Цель исследования** – теоретическое обоснование, разработка и апробация организационно-педагогических условий, обеспечивающих эффективное учебно-профессиональное взаимодействие работников микропредприятия.

**Объект исследования** – процесс учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия.

**Предмет исследования** – организационно-педагогические условия, обеспечивающие эффективность учебно-профессионального взаимодействия работников в условиях микропредприятия.

**Гипотеза исследования** состоит в предположении, что процесс учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия будет эффективным, если

– учебно-профессиональное взаимодействие работников микропредприятия будет рассматриваться как согласованные продуктивные взаимные действия субъектов труда, направленные на решение учебных и профессиональных задач в процессе совместной трудовой деятельности; при этом будут определены основные направления и ориентиры организации этого процесса;

– процесс учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия будет организован в соответствии со структурно-функциональной моделью, включающей в себя диагностический, проект-

ный, деятельно-продуктивный и результативный компоненты, и основанной на принципах самоорганизации субъектов, мотивированности на успех, непрерывности и планомерности взаимодействия, комплексности, партнерских отношениях в профессиональных коммуникациях;

– для обеспечения эффективности учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия будут соблюдены следующие условия реализации разработанной модели: 1) профессиональное обучение в условиях микропредприятия организуется как субъект-субъектное взаимодействие потенциального работника с более опытным профессионалом; 2) добровольное участие субъектов труда в учебно-профессиональном взаимодействии; 3) доминирование интересов обучающегося; направляющая и поддерживающая функция обучающего, основанная на принципах и положениях андрагогики; 4) направленность субъектов взаимодействия на построение профессионального диалога, готовность к самообразованию и саморазвитию; 5) проектирование учебно-профессионального взаимодействия; 6) обеспечение безопасности учебно-профессиональной деятельности; 7) представление конечного результата как определение степени технологической, правовой и социально-коммуникативной готовности к выполнению производственных задач; включение обучающегося субъекта в профессиональную деятельность;

– будет обеспечено учебно-методическое сопровождение профессионального обучения на рабочем месте в процессе учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия, учитывающее специфику организации данного процесса в реальных условиях микропредприятия.

В соответствии с поставленной целью и выдвинутой гипотезой были определены следующие **задачи исследования**:

1. Конкретизировать сущность понятия учебно-профессионального взаимодействия в контексте микропредприятия, провести сравнительный анализ возможных моделей организации данного процесса, провести анализ фактической ситуации возможности удовлетворения потребности в профессиональном обучении работников микропредприятия.

2. Обосновать и разработать структурно-функциональную модель учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия, включающую в себя диагностический, проектный, деятельно-продуктивный и результативный компоненты, и основанную на принципах самоорганизации субъектов, мотивированности на успех, непрерывности и

планомерности взаимодействия, комплексности, партнерских отношениях в профессиональных коммуникациях.

3. Выявить и обосновать условия реализации структурно-функциональной модели учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия.

4. Разработать критериально-оценочный инструментарий и учебно-методическое обеспечение процесса учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия и внедрить в практику реальных микропредприятий различных видов деятельности.

5. Проверить в опытно-поисковой работе результативность разработанных организационно-педагогических условий реализации учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия.

**Методологическую и теоретическую основу** исследования составили фундаментальные труды по основам методологии и методики содержания образования (Ю.К. Бабанский, Б.С. Гершунский, П.Ф. Кубрушко, В.С. Леднев, И.Я. Лернер, А.Я. Найн, И.П. Смирнов и др.); основные положения блочно-модульного и компетентностного подходов в образовании (С.Я. Батышев, А.С. Белкин, В.М. Демин, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, Е.Я. Коган, М.А. Чошанов, Н.Е. Эрганова и др.); концептуальные разработки по непрерывному и опережающему профессиональному образованию (А.А. Вербицкий., В.М. Зуев, А.М. Новиков, П.Н. Новиков, Г.М. Романцев, Е.В. Ткаченко, В.А. Федоров и др.); исследования в области личностно ориентированного профессионального образования (Н.А. Алексеев, Е.В. Бондаревская, В.И. Загвязинский, Э.Ф. Зеер, И.С. Якиманская и др.).

Исследование проводилось на основе нормативно-правовых требований действующего законодательства в области профессионального образования; в области развития малого и среднего предпринимательства.

Для решения поставленных задач использовались следующие **методы исследования**: *теоретические* – изучение и анализ психолого-педагогической, социологической, научно-методической и специальной литературы по изучаемой проблеме; системный подход к раскрытию сущности проблемы и формированию понятийно-терминологического аппарата исследования; изучение и анализ законодательных нормативно-правовых актов; *эмпирические* – педагогическое наблюдение, обобщение и изучение педагогического опыта, педагогическое проектирование, анкетирование, беседа, интервью, анализ результатов деятельности, метод экспертных оценок и их обобщение. Содержание применяемых методов ис-

следования и круг проблем, решаемых с помощью каждого из них, а также полученные результаты описаны в соответствующих разделах диссертации.

**База исследования.** Исследование проводилось на базе 52 микропредприятий Свердловской области, в исследовании задействовано 379 человек.

**Этапы исследования.** Исследование проводилось в три этапа (с 2007 по 2014 гг.).

На *первом этапе* (2007–2008) осуществлялось изучение реального состояния проблемы обучения работников микропредприятия. Выяснить, насколько работодатель заинтересован в обучении своих работников, позволил анализ потребности работодателей в подготовке работников в режиме внутрипроизводственного обучения. На первом этапе исследования стало актуальным изучение специфики обучения взрослых. Концептуально определялись проблема и объект исследования.

На этом этапе использовались такие методы исследования, как наблюдение, анкетирование, опрос, беседа, экспертная оценка, обобщение данных и их анализ.

На *втором этапе* (2009–2010) конкретизировалась тема исследования, был продолжен анализ педагогической и специальной литературы по данному направлению; определена степень разработанности темы. На базовых площадках проведен анализ методов управления трудовой мобильностью работников. Основная методика анализа – невключенное открытое систематическое наблюдение. Происходило уточнение объекта, предмета, гипотезы, задач, методов и понятийного аппарата исследования.

Основными методами исследования на данном этапе являлись анализ и обобщение педагогического опыта и массовой педагогической практики, педагогическое наблюдение, проектирование и экспертная оценка.

На *третьем этапе* (2011–2014) проводилась апробация и коррекция педагогических условий, способствующих эффективности учебно-профессионального взаимодействия субъектов труда микропредприятия, опубликованы материалы опытно-поисковой деятельности.

На этом этапе использовались методы обобщения и интерпретации полученных результатов, методы анкетирования и экспертной оценки.

**Научная новизна исследования** заключается в следующем:

1. Применительно к решаемым задачам конкретизировано понятие учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия

– это согласованные продуктивные взаимные действия субъектов труда, направленные на решение учебных и профессиональных задач в процессе совместной трудовой деятельности.

2. Разработана структурно-функциональная модель учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия, основанная на принципах самоорганизации субъектов, мотивированности на успех, непрерывности и планомерности взаимодействия, комплексности, партнерских отношениях в профессиональных коммуникациях; включающая в себя взаимосвязанные и взаимозависимые диагностический, проектный, деятельно-продуктивный и результативный компоненты;

3. Выявлены организационно-педагогические условия успешной реализации модели учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия: организация профессионального обучения в условиях микропредприятия как субъект-субъектного взаимодействия потенциального работника с более опытным профессионалом; добровольное участие субъектов труда в учебно-профессиональном взаимодействии; доминирование интересов обучающегося; направляющая и поддерживающая функция обучающего, основанная на принципах и положениях андрагогики; направленность субъектов взаимодействия на построение профессионального диалога, готовность к самообразованию и саморазвитию; проектирование учебно-профессионального взаимодействия; обеспечение безопасности учебно-профессиональной деятельности; представление конечного результата как степени технологической, правовой и социально-коммуникативной готовности к выполнению производственных задач; включение обучающегося субъекта в профессиональную деятельность.

4. Создан критериально-оценочный инструментарий процесса учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия, позволяющий фиксировать изменения уровня развития компетенций обучающегося субъекта.

**Теоретическая значимость** исследования определяется вкладом в развитие профессиональной педагогики путем уточнения понятия учебно-профессионального взаимодействия субъектов труда; состоит в разработке и описании структурно-функциональной модели учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия. Результаты исследования расширяют теоретические представления о процессе подготовки кадров и могут послужить основой для дальнейших исследований тео-

ретических основ процесса обучения работников микропредприятия в профессиональной деятельности.

**Практическая значимость** исследования подтверждена реализацией результатов исследования в практике организации учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия различных сфер деятельности; выделенные педагогические условия учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятий обеспечивают эффективность профессионального обучения на рабочем месте.

Результаты исследования могут быть использованы при разработке учебно-методического обеспечения учебно-профессионального взаимодействия субъектов труда в условиях конкретного микропредприятия.

**На защиту выносятся следующие положения:**

1. Основные направления и ориентиры организации процесса профессионального обучения на микропредприятии определены в конкретизации понятия учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия как согласованных продуктивных взаимных действий субъектов труда, направленных на решение учебных (приобретение профессиональных компетенций) и профессиональных (производственных) задач в процессе совместной трудовой деятельности.

2. Процесс учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия необходимо осуществлять в рамках структурно-функциональной модели, основанной на принципах самоорганизации субъектов, мотивированности на успех, непрерывности и планомерности взаимодействия, комплексности, партнерских отношениях в профессиональных коммуникациях; включающей в себя взаимосвязанные и взаимозависимые диагностический, проектный, деятельно-продуктивный и результативный компоненты; что позволит формировать у обучающихся работников востребованные общие и профессиональные компетенции в ходе выполнения ими трудовых обязательств.

3. Для улучшения эффективности реализации модели учебно-профессионального взаимодействия работников необходимо создание условий, учитывающих особенности среды микропредприятия: организация профессионального обучения в условиях микропредприятия как субъект-субъектного взаимодействия потенциального работника с более опытным профессионалом; добровольное участие субъектов труда в учебно-профессиональном взаимодействии; доминирование интересов обучающегося; направляющая и поддерживающая функция обучающего, основанная

на принципах и положениях андрагогики; направленность субъектов взаимодействия на построение профессионального диалога, готовность к самообразованию и саморазвитию; проектирование учебно-профессионального взаимодействия; обеспечение безопасности учебно-профессиональной деятельности; представление конечного результата как степени технологической, правовой и социально-коммуникативной готовности к выполнению производственных задач; включение обучающегося субъекта в профессиональную деятельность.

**Достоверность и обоснованность** результатов исследования обеспечивается его теоретическим обоснованием, адекватностью выбранных методов цели и задачам исследования, длительностью и репрезентативностью наблюдений, анализом данных.

**Личный вклад автора** состоит в конкретизации применительно к поставленным задачам понятия учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия; разработке и апробации структурно-функциональной модели учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия и обосновании условий ее реализации; разработке критериально-оценочного инструментария и учебно-методического обеспечения.

**Апробация и внедрение результатов исследования.** Результаты исследования отражены в 21 публикации, среди которых три статьи в рецензируемых научных изданиях, определенных ВАК Минобрнауки России для публикации результатов диссертационных исследований; статьи в сборниках научных трудов; материалы международных и российских конференций.

Основные положения исследования на различных этапах обсуждались на научно-практических конференциях: *а) международных* «Динамика современной науки» (София, Болгария, 2009); «Прикладные научные разработки» (Варшава, Польша, 2009); «Передовые научные разработки» (Прага, Чехия, 2010); «Становление и развитие ремесленничества и профессионального образования в России» (Екатеринбург, 2011); «Наука: теория и практика» (Пржемысль, Польша, 2011); «Совершенствование стратегического управления корпоративными образованиями и региональная промышленная политика перехода к новой инновационной экономике» (Пермь, 2011); *б) всероссийских* «Инновационные технологии в педагогике и на производстве» (Екатеринбург, 2010, 2011, 2013); «Образование взрослых – образование через всю жизнь» (Екатеринбург, 2009); «Корпоратив-

ная культура образовательных учреждений» (Екатеринбург, 2012, 2013, 2014); в выступлениях перед индивидуальными предпринимателями и членами Фонда поддержки малого предпринимательства.

Результаты исследования внедрены в реальный учебно-производственный процесс ряда микропредприятий Свердловской области.

**Структура диссертационной работы.** Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы, включающего 223 источников, в том числе 18 иностранных. Текст диссертации изложен на 158 страницах, включает 11 рисунков и 10 таблиц.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** раскрыта актуальность темы, проанализирована степень ее научной разработанности, определены цели и задачи работы, сформулированы объект, предмет и гипотеза исследования, даны характеристики этапов и методов исследования, раскрыты научная новизна, теоретическая и практическая значимость исследования, приведены сведения об апробации исследования, изложены положения, выносимые на защиту.

В **первой главе** «Теоретико-методологические предпосылки разработки организационно-педагогических условий учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия» раскрыты исходные теоретико-методологические положения исследования; проведен анализ педагогической и специальной литературы; рассмотрены существующие подходы к проблемам профессионального обучения в контексте микропредприятия; представлены результаты анализа фактического состояния проблемы учебно-профессиональных отношений работников микропредприятия.

На протяжении всей жизни человек стремится получить новую информацию, освоить новые умения, приобрести навыки в деятельности, с другой стороны, передача знаний является одним из самых значимых смыслов в жизни человека, следовательно, в трудовой деятельности возникает педагогическая ситуация обучения опытным профессионалом менее опытного в профессиональном плане человека. В диссертации показано, что отношения между взрослыми учениками и лицами, у которых они обучаются, отличаются неоднозначностью и достаточно сложно поддаются регла-

ментации и поэтому для их эффективности нуждаются в обеспечении соответствующими педагогическими условиями.

В главе отмечается, что во второй половине XX в. проведены исследования различных аспектов образования взрослых: организационных, философских, социологических, социально-психологических. Исследователи рассматривали обучение взрослых в рамках педагогики, называя особенности обучения взрослых «педагогикой взрослых», андрагогикой. Концепция о том, что дети и взрослые учатся по-разному, была представлена Ноулзом М. в США в начале 1970-х гг. В отечественной научной литературе к проблеме обучения взрослых впервые обратились Б.М. Бим-Бад и С.Г. Вершловский, более подробный анализ становления андрагогики дал С.И. Змеев. В настоящее время проводятся соответствующие исследования (М.Т. Громкова, А.М. Долгоруков, М.Н. Дудина, Р.А. Исламшин, И.А. Колесникова, А.И. Кукуев, Т.И. Ломтева, Н.В. Шестак и др.) как для общества в целом, так и для локальных образовательных задач. Основное положение андрагогики, в отличие от традиционной педагогики, заключается в том, что ведущую роль в процессе обучения взрослых играет не обучающий, а обучающийся. Функцией обучающего в этом случае является оказание помощи обучающемуся в выявлении, систематизации, формализации личного опыта последнего, корректировке и пополнении его знаний. К особенностям обучения взрослых ряд авторов относит наличие собственного опыта, знаний, в том числе, и негативных; желание овладеть практически-применимыми знаниями, навыками для решения важной жизненной проблемы и достижения конкретных целей; предпочтение обучению только у профессионалов и в комфортной атмосфере.

Опора на определения производственной педагогики, рассмотрение вопросов профессиональной психологии, акмеологии, изучение основных положений андрагогики, собственный эмпирический опыт позволили конкретизировать в исследовании понятие *«учебно-профессиональное взаимодействие работников»* как согласованные продуктивные взаимные действия двух или более субъектов труда, направленные на решение учебных (приобретение профессиональных компетенций) и профессиональных (производственных) задач в процессе совместной трудовой деятельности при использовании внутренних ресурсов микропредприятия. По своей сути профессиональное обучение во взаимодействии – это обучение на конкретном рабочем месте, 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.

В главе представлен анализ исторически сложившихся моделей учебно-профессиональных отношений. Модель учебно-профессиональных отношений мастера и ученика при домашнем и ремесленном ученичестве на протяжении нескольких столетий была основной формой организации производственного обучения. Передача знаний от мастера к ученику осуществлялась в устной форме и при демонстрации приемов работы. Ученик как объект учебного воздействия был зависим от мастера, не имел иной возможности приобрести профессиональные знания, проявить самостоятельность в выборе профессии и способе ее получения. На раннем этапе развития общества модель учебно-профессиональных отношений «мастер-ученик» решала социально-педагогические задачи достаточно эффективно, однако, с развитием общественных отношений, науки и производства не меняющиеся условия реализации модели привели к снижению ее продуктивности, деформации учебно-профессиональных отношений в сторону эксплуатации ученика. Ремесленное ученичество на деле нередко превращалось в эксплуатацию учеников при низком уровне технического обучения.

Экономическое развитие России привело к необходимости массового обучения профессиям. Массовая профессиональная школа получила свое развитие в XX в., начиная с декрета «Об учебной профессионально-технической повинности» (1920 г.). Наряду со школами фабрично-заводского ученичества, внутризаводского курсового обучения появились новые формы подготовки работников, такие как кружки технического минимума, стахановские школы, курсы мастеров социалистического труда, на производстве зарождалась система наставничества. Профессионально-техническое обучение рабочих в условиях материального производства получило дальнейшее развитие, появились работы по проблеме производственного обучения, наставничества, бригадного обучения и воспитания (С.Я. Батышев, А.С. Батышев, И.А. Ивлиева, К.Н. Катханов и др.). В педагогике как самостоятельная отрасль выделилась производственная педагогика, изучающая закономерности обучения работающих, педагогические аспекты формирования и развития производственных коллективов.

В главе отмечается, что модель учебно-профессиональной отношений наставника и ученика на советском производстве являлась продуктив-

ной формой повышения культурно-технического уровня рабочих, наличие формально-ролевых предписаний регламентировали деятельность участников учебно-профессиональных отношений. Эффективность обучения зависела от личности наставника. Утрата идеологической составляющей, переход предприятий от плановой экономики к рыночной значительно ослабили институт наставничества на производстве. Изменение социально-экономических условий в конце XX в. привело к стихийности в воспроизводстве и распределении трудовых ресурсов, возникновению конкурентной борьбы за рабочее место. В таких условиях модель учебно-профессиональных отношений наставника и ученика стала менее продуктивной и практически не воспроизводимой.

В результате анализа исторически сложившихся моделей учебно-профессиональных отношений опытного работника с учеником сделан *вывод* о том, что отечественный опыт учебно-профессиональных отношений в условиях производства имеет свою историю, уходящую корнями в догосударственный период развития общества; при изменении социально-экономических условий в стране меняются и учебно-профессиональные отношения внутри предприятия; накопленные теоретические знания в области наставничества оказались неэффективно реализуемыми в образовательной практике последних десятилетий.

Далее в главе отмечается, что социальный заказ общества, потребности рынка труда в условиях развивающейся экономики малого предпринимательства обострили проблемы организации профессионального обучения без отрыва от производства. При этом современное микропредприятие заинтересовано в повышении конкурентоспособности, что требует компетентных и способных работников. В связи с этим в диссертации подчеркивается, что на решение проблемы профессионального обучения влияет особенность микропредприятия, заключающаяся в малочисленности кадрового состава, отсутствии не только учебного центра, но и специалиста по кадрам – эту, как и многие другие управленческие функции, выполняет руководитель. Вся ответственность за создание условий для профессионального развития лежит на руководителе, от его отношения к данной проблеме, от его компетентности в вопросах обучения зависит профессиональный уровень работников.

В главе представлены результаты исследования потребностей работодателей в подготовке работников, а также возможности удовлетворения данных потребностей путем обучения в условиях микропредприятия.

При выявлении потребностей в подготовке работников в условиях производства изучалось мнение руководителей микропредприятий. Респонденты высказали неудовлетворенность профессиональной подготовкой своих работников в случаях, когда: работник является неквалифицированным специалистом в определенной области, но работодатель вынужден его принять на работу, так как испытывает острейший дефицит кадров, а в данном работнике видит потенциал; работник является выпускником учреждения НПО, СПО, не имеет достаточно сформированных профессиональных умений и навыков; работник прошел переобучение по программе опережающего обучения в Центре занятости населения и также не имеет практических умений по вновь освоенной профессии; работник переведен работодателем (руководителем) с одного участка работы на другой, где требуются иные компетенции. Далее выявлялась готовность предпринимателей инвестировать часть ресурсов в организацию обучения работников. Под ресурсами понимается не только финансовая поддержка процесса обучения, но также и временные, моральные, организационные и прочие затраты работодателя. 72 % респондентов высказали готовность к инвестициям в обучение; 12% – не готовы финансово поддерживать процесс обучения, так как предприятие находится в экономически критических условиях (период становления, период банкротства); 16 % респондентов возлагают ответственность за обучение полностью на работника, полагая, что работник должен самостоятельно заботиться о повышении своего профессионализма. Кроме того, данные респонденты мотивировали свое нежелание инвестировать в обучение работников тем, что работник, прошедший обучение, становится более конкурентоспособным, и может выбрать для себя другие условия труда, то есть другого работодателя.

При выборе формы обучения 22 % респондентов наиболее эффективным признают обучение с отрывом от производства, так как не готовы самостоятельно проводить обучение, не имея для этого специальной базы, условий, преподавателей. 20 % респондентов готовы к совмещению форм производственного и внешнего обучения. 58 % респондентов отдали предпочтение внутрипроизводственному обучению, считая, что обучение без отрыва от производства непосредственно привязано к требованиям конкретного рабочего места. 46 % респондентов признает, что для успешного осуществления обучения внутри предприятия должны быть созданы определенные условия. Это обстоятельство нередко недооценивается (54 % респондентов), что снижает эффективность реализации обучения в реаль-

ных условиях. Предприниматели осознают целесообразность дополнительных стимулов, повышающих эффективность выполнения учебной работы. В результате проведенного анализа сделаны *выводы* о признании предпринимателями необходимости обучения работников, о понимании значимости профессионального подхода к организации обучения как составной части общей системы управления микропредприятием.

В ходе наблюдения выявились расхождения между заявляемыми методами обучения и их фактической реализацией. Установлено, что в практической деятельности при организации обучения доминирующим методом является инструктаж: обучаемый получает директивную информацию, которую обязан неукоснительно исполнять, при этом не происходит развитие профессиональных качеств, умений, навыков, обучающий выполняет назидательно-контролирующую функцию, что не способствует личностному развитию и осознанию причастности к процессу передачи опыта. Таким образом, использование инструктажа как основного метода обучения не позволяет достигнуть поставленной цели – эффективной подготовки работника на рабочем месте с минимальными трудозатратами.

В главе также представлены результаты исследования заинтересованности потенциальных работников в профессиональном обучении и дообучении в условиях микропредприятия. Установлено, что лица, не имеющие профессионального образования, предпочитали получить профессию в учебном заведении. Респонденты, имеющие профессию, но вынужденно не работающие, отдавали предпочтение обучению на предприятии, так как этот вид обучения позволяет достичь цели без материальных и временных затрат, в большей степени гарантирует наличие рабочего места (78 %). Зрелые люди, имеющие семьи, отмечали, что не готовы к обучению ради обучения, им необходим быстрый результат и возобновление трудовой деятельности. Среди мотивов обучения в условиях микропредприятия был обозначен такой, как горизонтальная карьера, то есть возможность овладения смежными профессиями, возможность видеть весь процесс производства или оказания услуг, возможность участия в планировании и определении перспектив предприятия.

В ходе исследования выявлено, что наставничество в его классическом понимании воспроизвести на микропредприятии не представляется возможным, если не определить принципы и условия организации данного процесса.

Таким образом, в ходе исследования было установлено, что в исторически сложившихся моделях учебно-профессиональных отношений работников предприятий подходы к обучению определяются изменениями социально-экономических условий; ведущую роль в современном обучении работника играет не обучающий, а обучающийся; потребности рынка труда в условиях развивающейся экономики малого предпринимательства обострили проблемы организации учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия.

Во **второй главе** «Разработка организационно-педагогических условий учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия» приведено обоснование и представлена разработанная структурно-функциональная модель учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия, определены педагогические условия достижения определенного уровня профессиональных компетенций при обучении в условиях микропредприятия, приведены результаты опытно-поисковой реализации педагогических условий учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия.

При моделировании процесса учебно-профессионального взаимодействия работников определены следующие структурные компоненты: диагностический, проектный, деятельно-продуктивный, результативный. В учебно-профессиональном взаимодействии участвуют, как минимум, два субъекта: субъект обучающий, оказывающий педагогическую поддержку менее опытному коллеге, и субъект обучающийся, работник микропредприятия в процессе обучения. Говоря о субъекте обучающем, мы предполагаем, что данный субъект имеет определенный профессиональный опыт и опыт работы на конкретном микропредприятии. Кроме профессиональных знаний и умений важно желание и умение обучать, готовность к передаче знаний. Обучающий должен обладать определенными нравственными характеристиками, в противном случае возможно использование ситуации учебно-профессионального взаимодействия для самоутверждения за счет более слабого в профессиональном плане работника. Процесс обучения не должен стать дополнительным источником профессиональных и личностных конфликтов, так как взаимодействие субъектов профессионального обучения носит добровольный и мотивированный на успех характер. Субъект обучающийся – менее опытный работник микропредприятия – обладает персональным уровнем развития компетенций, который диагностируется на первом этапе учебно-профессионального взаимодействия.

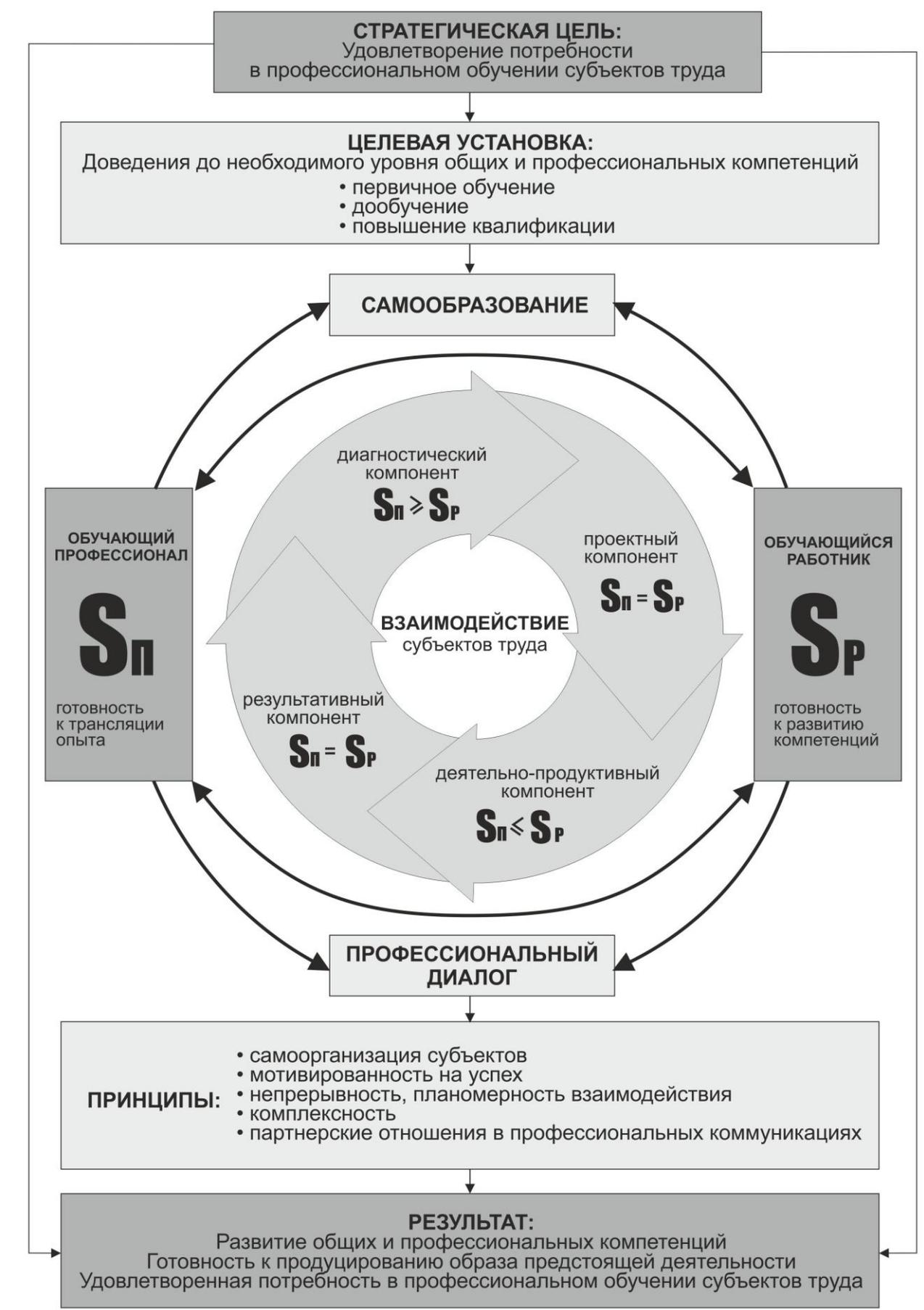
Обучение работника – это рискованные инвестиции, особенно в сфере микропредприятия, отсюда следует высокая значимость диагностического этапа учебно-профессионального взаимодействия.

На проектном этапе модель предполагает конкретизацию задач обучения и освоения профессии: формирование умений и навыков, которых у работника нет, но которые ему необходимы; развитие имеющихся положительных умений и качеств, которые можно усилить; устранение недостатков и ограничений, снижающих эффективность деятельности и мешающих профессиональному росту. На этом же этапе определяются содержание, методы и средства обучения. Обучение заключается в развитии компетенций работника, выполняющего профессиональные функции в условиях данной организации.

Деятельно-продуктивный этап включает производительную деятельность субъектов учебно-профессионального взаимодействия, направленную на развитие профессиональных способностей обучающегося работника при поддержке и помощи более опытного коллеги. Так как процесс обучения проходит без отрыва от производства, субъекты учебно-профессионального взаимодействия в течение рабочей смены выполняют свои функциональные обязанности и в естественных условиях профессиональной деятельности взаимодействуют по разработанной на предыдущем этапе программе обучения. В диссертации приведено обоснование основных принципов организации такого учебно-профессионального взаимодействия: добровольность, мотивированность на успех, приоритет интересов обучающегося; непрерывность и планомерность учебно-профессионального взаимодействия; комплексность всего процесса, партнерские отношения в профессиональных коммуникациях.

Результативный этап позволяет оценить эффективность учебно-профессионального взаимодействия работников. Результатом должны стать как удовлетворение потребности работодателя в работнике, способном выполнять функциональные обязанности в соответствии с квалификационными требованиями, обладающем необходимым уровнем профессиональных компетенций, так и способность работника реализовать полученные знания и умения в реальном производстве микропредприятия, в профессиональном самоопределении, в продвижении на пути самопроектирования профессиональной и жизненной карьеры.

Спроектированная модель учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия (рисунок 1) позволяет представить



Модель учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия

данный процесс как системную деятельность субъектов по развитию профессиональных компетенций работника. Субъектные отношения проявляются в профессиональном диалоге – коммуникациях по вопросам профессиональных затруднений у обучающегося работника. Обучающий демонстрирует приемы работы, готов дать разъяснения по возникающим вопросам, владеет теоретическим и практическим материалом по теме возможного затруднения.

Субъекты учебно-профессионального взаимодействия нацелены на самообразование, саморазвитие, прилагают для этого усилия без дополнительной внешней мотивации.

В диссертации утверждается, что достижение определенного уровня профессиональных компетенций при обучении в условиях микропредприятия – стратегической цели учебно-профессионального взаимодействия – возможно при создании следующих организационно-педагогических условий (рисунок 2): 1) профессиональное обучение в условиях микропредприятия организуется как субъект-субъектное взаимодействие потенциального работника с более опытным профессионалом; 2) участие субъектов труда в учебно-профессиональном взаимодействии добровольно; 3) доминирование интересов обучающегося; направляющей и поддерживающей функции обучающего, основанной на принципах и положениях андрагогики; 4) направленности субъектов взаимодействия на построение профессионального диалога, готовность к самообразованию и саморазвитию;



Рисунок 2 – Комплекс условий реализации модели учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия

5) проектировании учебно-профессионального взаимодействия, выделении диагностического, проектного, деятельно-продуктивного и результативного (рефлексивного) этапов достижения цели; 6) обеспечении безопасности учебно-профессиональной деятельности; 7) представлении конечного результата как определение степени технологической, правовой и социально-коммуникативной готовности к выполнению производственных задач, к проектированию человеком своей жизни через включение в профессиональную деятельность.

В полной мере опытно-поисковая реализация модели учебно-профессионального взаимодействия работников осуществлена на микропредприятиях городов Свердловской области, находящихся в стадии стабильного функционирования (на рынке от 5 до 7 лет, заняли свою нишу, имеют положительную репутацию в регионе), что позволило осуществлять исследование без ущерба для организации. Разработанное учебно-методическое обеспечение процесса учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия включает алгоритм проектной деятельности руководителя микропредприятия по разработке и внедрению образовательного проекта; пошаговую систему действий субъектов труда в учебно-профессиональном взаимодействии, приводящих к определенным результатам; рекомендации по составлению программы учебно-профессионального взаимодействия работников; материалы для диагностики и самодиагностики субъектов учебно-профессионального взаимодействия; рекомендуемые информационные источники.

На диагностическом этапе учебно-профессионального взаимодействия определялся реальный уровень развития компетенций работника в соответствии с разработанной в диссертации критериальной шкалой, включающей критерии, показатели и уровни. При этом критериями компетентности обучающегося субъекта выбраны мотивационный, деятельный и поведенческий; они учитывают механизм становления профессиональной компетентности работника. В диссертации раскрыты конкретные показатели обобщенных критериев, три уровня проявления критерия имеют качественную характеристику, определен диагностический инструментарий оценки критерия. В случае, когда по результатам диагностики по всем критериям потенциальный обучающийся имеет низкий уровень, работодатель оценивает степень необходимости включения данного работника в процесс учебно-профессионального взаимодействия. Субъекты нашего исследования показали средний и высокий уровень мотивационного критерия при

среднем и низком уровне деятельного и поведенческого критерия (рисунок 3, верхнее поле), следовательно, все претенденты были включены в процесс обучения на микропредприятии.

Проектный этап важен для определения актуального уровня развития компетенций работника. В идеале каждому работодателю хотелось бы иметь работника с высоким уровнем по всем критериям, но при прогнозе следует исходить из реального положения. Конкретизация и детализация цели обучения позволяет выстроить стратегию деятельности. Определение содержания обучения, выбор методов и средств остается за субъектами учебно-профессионального взаимодействия.

В ходе деятельно-продуктивного этапа не только осуществляется сам процесс обучения, но и непосредственно оценивается результативность с точки зрения работодателя: производительность труда субъектов обучения, снижение брака в работе или упущенная выгода. Работодатели отметили, что при прочих равных условиях учебно-профессиональное взаимодействие имеет преимущество перед ученичеством или спонтанно организованным обучением.

На результативном этапе диагностируется достигнутый уровень профессиональных компетенций по тем же критериям, что и на диагностическом этапе. Показатель мотивационного критерия вырос у всех субъектов учебно-профессионального взаимодействия, также можно констатировать прирост деятельного и поведенческого критериев, что наглядно продемонстрировано на рисунке 3.

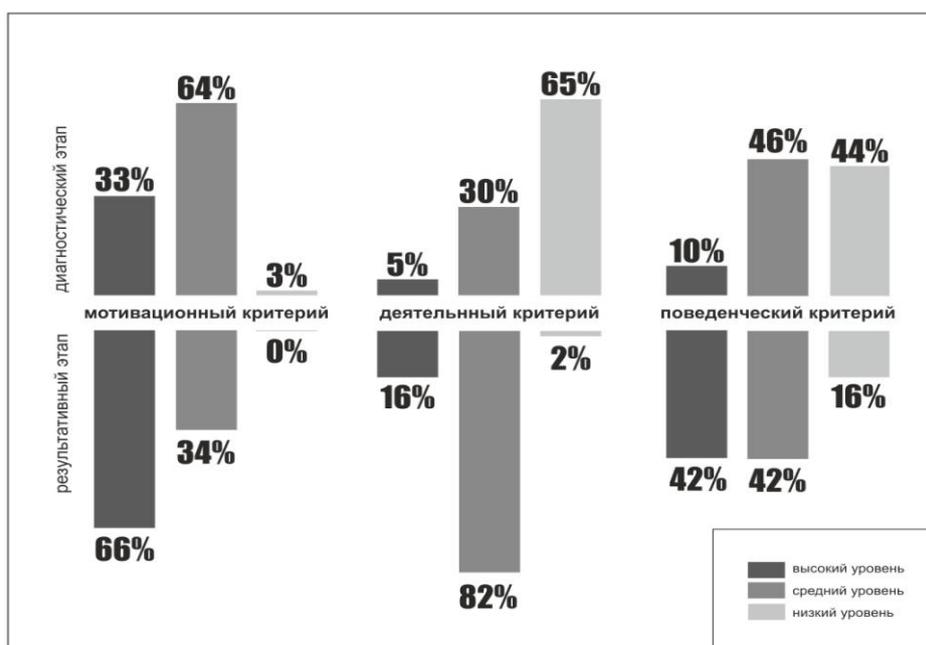


Рисунок 3 – Сравнительный анализ показателей диагностического и результативного этапов

Основной оценкой на этом этапе становится степень удовлетворенности потребности работодателей в компетентном работнике. Они отметили, что доведение работника до необходимого уровня профессиональных компетенций в процессе учебно-профессионального взаимодействия субъектов труда при создании организационно-педагогических условий не потребовало значительных дополнительных вложений, позволило рационально использовать имеющиеся у них ресурсы.

В результате проведенного опытно-поискового исследования можно сделать вывод, что процесс учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия в соответствии с разработанными организационно-педагогическими условиями на реальных микропредприятиях разных сфер деятельности оказался продуктивным, что подтверждают измеримые результаты.

**В заключении** обобщены теоретические и практические результаты исследования и представлены основные выводы:

1. Конкретизировано применительно к поставленным задачам понятие учебно-профессионального взаимодействия субъектов труда; определены основные направления и ориентиры организации процесса учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия.

2. Разработана структурно-функциональная модель учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия, основанная на принципах добровольности, мотивированности на успех, непрерывности и планомерности взаимодействия, комплексности, партнерских отношениях в профессиональных коммуникациях.

3. Определены и опытным путем проверены организационно-педагогические условия, способствующие эффективности учебно-профессионального взаимодействия субъектов труда в условиях микропредприятия.

4. Разработан универсальный критериально-оценочный инструментарий и учебно-методическое обеспечение процесса учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия, учитывающие специфику организации данного процесса в реальных условиях микропредприятия различных видов деятельности.

5. Опытным путем доказана эффективность разработанных в диссертации педагогических условий учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия, а также критериально-оценочного инструментария и учебно-методического обеспечения такого взаимодействия. Ре-

зультаты исследования внедрены в практику реальных микропредприятий различных видов деятельности.

Проведенное исследование не претендует на исчерпывающий анализ проблемы. Ее изучение может быть продолжено в следующих направлениях: развитие структуры оценки квалификаций, полученных неформальным путем; методическое сопровождение профессионального самообразования работника конкретного вида деятельности.

Основные положения и результаты диссертационного исследования отражены в следующих публикациях:

***Статьи в рецензируемых научных изданиях, определенных ВАК***

1. *Комлева С.В.* Профессиональное обучение в условиях производства на предприятиях малых форм [Электронный ресурс] / С.В. Комлева // Письма в Эмиссия. Оффлайн (The Emissia.Offline Letters): электронный научный журнал. – 2012. – Янв. Режим доступа: URL:<http://www.emissia.org/offline/2012/1717.htm>. – Гос. рег. 0421200031. ISSN 1997-8588 (0,5 п.л.).

2. *Комлева С.В.* Педагогическое сопровождение работника в контексте неформального профессионального обучения на малом предприятии / С.В. Комлева // Этносоциум и межнациональная культура: научный и общественно-политический журнал. – 2013. – № 7 (61). – С. 110-113 (0,5 п.л.).

3. *Комлева С.В.* Эффективные механизмы профессионального обучения работников малого предприятия / С.В. Комлева // Научное мнение. – 2012. – № 3. – С. 50-53 (0,5 п.л.).

***Статьи в журналах и сборниках научных трудов***

4. *Komleva S.* Pedagogical conditions of the organization of vocational training of workers of small enterprise / S.V. Komleva // The journal: Nauka i Studia. – 2011. – № 13 (44). – P. 58-62 (0,4 п.л.).

5. *Комлева С.В.* Анализ возможностей удовлетворения потребности малого предприятия в профессиональном обучении работников / С.В. Комлева // Стратегическое и проектное управление: сб. науч. ст. – Пермь, 2011. – С. 177–181 (0,4 п.л.).

6. *Комлева С.В.* Анализ потребности работодателей к подготовке работников в режиме внутрипроизводственного обучения / С.В. Комлева // Становление и развитие ремесленничества и профессионального ремесленного образования в России: сб. науч. тр. – Екатеринбург: ФГАОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2011. – С. 215-219 (0,4 п.л.).

7. *Комлева С.В.* Профессиональное развитие работников в свете непрерывного образования / С.В. Комлева // Современные тенденции в науке: новый взгляд: сб. науч. ст. – Тамбов: Изд-во ТРОО «Бизнес-Наука-Общество», 2011. – Ч. 2. – С. 90–91 (0,2 п.л.).

8. *Комлева С.В.* Индивидуальное предпринимательство как форма профессионального развития / С.В. Комлева // Теоретические и прикладные проблемы науки и образования в 21 веке: сб. науч. ст. – Тамбов: Изд-во ТРОО «Бизнес-Наука-Общество», 2012. – С. 78-79 (0,3 п.л.).

***Тезисы докладов на научно-практических конференциях***

9. *Комлева С.В.* Концептуальные основы технологии саморазвития личности обучающегося / С.В. Комлева // Образование взрослых – образование через всю жизнь: материалы региональной научно-практической конференции. – Екатеринбург: Изд-во ИРРО, 2009. – С. 175-178 (0,3 п.л.).

10. *Комлева С.В.* Педагогическое проектирование: специфика, технология, результат / С.В. Комлева // Новини от научния напредък – 2009: материалы международной научно-практической конференции. – София: Изд-во «Бял ГРАД-БГ» ООД, 2009. – Т. 4. – С. 38-41 (0,4 п.л.).

11. *Комлева С.В.* Психолого-педагогические принципы проектирования предметно-развивающей среды / С.В. Комлева // Nauka: teoria i praktyka – 2009: материалы международной научно-практической конференции. – Przemysl: «Nauka i Studia», 2009. – Т. 4. – С. 38-40 (0,3 п.л.).

12. *Комлева С.В.* Роль профессионального образования для личностной самореализации человека и успешного функционирования организации / С.В. Комлева // Natoleni moderni vedy – 2010: материалы международной научно-практической конференции. – Publishing Hause «Education and Science», 2010. – Т. 5. – С.11-14 (0,3 п.л.).

13. *Комлева С.В.* Психолого-социальная экспертиза образовательной среды: параметры экспертизы / С.В. Комлева // Инновационные технологии в педагогике и на производстве: материалы XVI Всероссийской научно-практической конференции. – Екатеринбург: ФГАОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2010. – С. 41–45 (0,3 п.л.).

14. *Комлева С.В.* Управление трудовой мобильностью персонала: образовательная среда предприятия / С.В. Комлева // Совершенствование стратегического управления корпоративными образованиями и региональная промышленная политика перехода к новой инновационной экономики: Тезисы докладов международной научно-практической конференции. – Пермь: Перм. гос. нац. исслед. ун-т, 2011. – Т. 3. – С. 92-94 (0,2 п.л.).

15. *Комлева С.В.* Организационно-подготовительные условия внутри-производственного обучения работников / С.В. Комлева // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании: тезисы докладов 17 Всероссийской научно-практической конференции. – Екатеринбург: ФГАОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2011. – С. 174–176 (0,2 п.л.).

16. *Комлева С.В.* Сопровождение как метод развития работников малого предприятия / С.В. Комлева // Становление и развитие ремесленничества и профессионального ремесленного образования в России: тезисы докладов 4-й Международной научно-практической конференции. – Екатеринбург: ФГАОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2011. – С. 281-283 (0,2 п.л.).

17. *Комлева С.В.* Методы поддержания работоспособности сотрудников малого предприятия / С.В. Комлева // *Perspektywiczne opracowania sa nauka i technikami – 2011*: материалы международной научно-практической конференции. – Польша, Przemysl: Sp. z o.o. «Nauka i Studia», 2011. – Т. 25. – С. 68-71 (0,3 п.л.).

18. *Комлева С.В.* Мотивационные компоненты учебной деятельности работников, обучающихся на предприятии / С.В. Комлева // Корпоративная культура образовательных учреждений: материалы 4-й Всероссийской научно-практической конференции, Екатеринбург, 9 – 10 февраля 2012 г. / ФГАОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т». Екатеринбург, 2012. С. 175-178 (0,3 п.л.).

19. *Комлева С.В.* Наставник как проводник профессиональной и личной культуры / С.В. Комлева // Корпоративная культура образовательных учреждений: проблемы интеллигентности работников образования: материалы 5-й Всероссийской научно-практической конференции, Екатеринбург, 7-8 февраля 2013 г. / ФГАОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т». Екатеринбург, 2013. – С. 219-222 (0,3 п.л.).

20. *Комлева С.В.* Определение педагогически управляемых условий обучения на рабочем месте работников микропредприятия / С.В. Комлева // Инновационные процессы в образовании: стратегия, теория и практика развития: материалы VI Всероссийской научно-практической конференции. – Екатеринбург: ФГАОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2013. – Т. I. – С. 173-174 (0,2 п.л.).

21. *Комлева С.В.* Принципы эффективности профессионального обучения в контексте микропредприятия / С.В. Комлева // Корпоративная

культура образовательных организаций: образы профессионально-нравственной культуры специалиста: материалы 6-й Всероссийской научно-практической конференции, Екатеринбург, 3 – 4 апреля 2014 г. / ФГАОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун.-т». Екатеринбург, 2014. – С. 128-132 (0,4 п.л.).

Подписано в печать 26.08.2014 г. Формат 60×84/16. Бумага для множ. аппаратов.  
Печать плоская. Усл. печ. л. 1,4. Уч.-изд. л. 1,5. Тираж 150 экз. Заказ № \_\_\_\_.  
ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет». Екатеринбург, ул. Машиностроителей, 11.

---

Отпечатано в цифровой типографии «Листопад» КТ «Невраев и Компания»  
Свердловская обл., г. Ревда, ул. Чехова, 14. Тел: (34397)506-38; e-mail:  
50638@mail.ru