

5. *Пичугина В. К.* Антропологический дискус «заботы о себе» в античной педагогике: монография/ науч. Ред. Г.Б. Корнетов. – М. : АСЩУ; Калуга: ООО «Ваш ДомЪ», 2014. – 180 с.
6. *Пособие* для педагогов учреждений социальной защиты населения и организаторов досуга детей и молодежи [Электронный ресурс]. – Электронные текстовые данные. – Режим доступа: <http://do.gendocs.ru/docs/index-12783.html?page=6>.
7. *Столяров В. И.* Концепция спартианского движения [Текст] / В. И. Столяров // *Физическая культура: воспитание, образование, тренировка*. – 2001. – № 1. – С. 4–6.
8. *Тарасенко И. Р.* Содержание, предпосылки и состояние социально-духовной направленности процесса формирования физической культуры молодежи [Электронный ресурс] / И. Р. Тарасенко. – Электронные текстовые данные. – Режим доступа: [http://www.superinf.ru/view\\_helpstud.php?id=2892](http://www.superinf.ru/view_helpstud.php?id=2892).
9. *Тарасенко И. Р.* Формирование социально-духовных ценностей средствами физической культуры в процессе профессиональной подготовки студенческой молодежи [Текст] : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Тарасенко И.Р. – Ставрополь, 2005. – 187 с.
10. *Управление инновационными проектами и программами* [Текст] : учеб. пособие / В. В. Быковский, Е. С. Мищенко, Е. В. Быковская и др. – Тамбов : Изд-во ГОУ ВПО ТГТУ, 2011. – 104 с.
11. *Ушинский К. Д.* Материалы к третьему тому «Педагогической антропологии» [Электронный ресурс] / К. Д. Ушинский. – Электронные текстовые данные. – Режим доступа: [http://dugward.ru/library/pedagog/ushinskiy\\_chelovek3.html](http://dugward.ru/library/pedagog/ushinskiy_chelovek3.html).
12. *Хёйзинга Й.* Homo Ludens. Опыт определения игрового элемента культуры [Текст] // Homo Ludens. В тени завтрашнего дня: пер. с нидерл. / Йохан Хёйзинга ; общ. ред. и послесл. Г. М. Тавризян. – М.: Прогресс: Прогресс-Академия. – С. 5–240.
13. *Эрганова Н. Е.* Развитие концепций подготовки педагога профессионального обучения [Текст] / Н. Е. Эрганова // *Вестн. Учеб.-метод. объединения по профессионально-педагогическому образованию* : сб. науч. тр. – Екатеринбург: Изд-во РЕППУ, 2009. – Вып. 1 (43). – С. 32–41.

УДК 377.354

**С. В. Васильев**

**S. V. Vasiliev**

*ОАО «НПК Уралвагонзавод», г. Нижний Тагил*

*NPК Uralvagonzavod, Nizhny Tagil*

*vasilevs46@mail.ru*

**КУЛЬТУРОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД КАК ОСНОВА  
ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РА-  
БОЧИХ В УСЛОВИЯХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ  
CULTURAL APPROACH AS A BASIS OF COMPETITIVENESS  
AND DEVELOPMENT COMPETITIVE WORKING  
IN THE INDUSTRIAL ENTERPRISES**

Статья посвящена проблеме поднятия престижа рабочих профессий. Внимание автора уделено значимости культурологического подхода для процесса активизации развития и саморазвития рабочего в соответствии с духовно-нравственными ценностями общества. Дается понятие культурологического подхода, особенности его совре-

менного использования в процессе образования взрослых, актуальным для которого является понятие *профессиональная совесть*. Интегрирующим необходимым для рабочего профессиональные качества представлено понятие *корпоративная культура рабочего*.

*Ключевые слова:* рабочие кадры, престиж профессии, корпоративное обучение, культурологический подход, профессиональная мобильность.

The article is devoted to raise the prestige of working professions. The author's attention is paid to the importance of cultural approach to the revitalization process development and self working in accordance with the spiritual and moral values of society. The concept of cultural approach, especially its modern use in adult education, which is relevant to the concept of professional conscience. Integrating desktop necessary competencies presented concept corporate culture worker.

*Keywords:* working staff, prestige of the profession, corporate training, cultural approach, occupational mobility.

Экономика страны является фундаментом общественного благосостояния и, соответственно, компоненты системы образования, обеспечивающие развитие этой сферы, имеют важнейшее значение для российского общества. Современная система подготовки рабочих кадров призвана обеспечивать рост человеческого капитала, необходимого для модернизации и технологического развития экономики страны.

В то же время в процессе подготовки кадров наблюдаются определенные трудности, связанные с падением престижа рабочих профессий, износом материально-технической базы организаций профессионального образования, необходимостью обновления преподавательского состава, повышения его квалификации [7].

При существующих проблемах обеспечения производства рабочими кадрами одним из выходов является организация качественного корпоративного обучения в учебных центрах промышленных предприятий.

Необходимость формирования и развития конкурентоспособности рабочих, обучающихся в учебных центрах промышленных предприятий, в настоящее время детерминировано резким уменьшением вакантных рабочих мест, требующих высокой квалификации. Кроме того, конкурентоспособность выпускников учебных центров предприятий является условием их успешной профессиональной мобильности, переквалификации и быстрого трудоустройства.

Исследования показывают, что процесс формирования конкурентоспособности будущего рабочего происходит в социальной макросреде, включающей в себя все общественные условия жизнедеятельности человека: производственно-трудовые, учебно-воспитательные, культурно-про-

светительские, общественно-политические, семейно-бытовые и т.д. Но основное влияние на социализацию и профессионализацию обучающихся, как показывает практика, оказывает социально-профессиональная среда, непосредственно окружающая обучающихся. Одновременно с процессом развития конкурентоспособности идет и становление профессиональных ценностей. Профессиональные ценности входят в процесс формирования и развития конкурентоспособности рабочего как определенный динамичный структурный компонент [2].

Одним из основных принципов сферы образования является его гуманистический характер, приоритет жизни и здоровья человека, прав и свобод личности, свободного развития личности, воспитание взаимоуважения, трудолюбия, гражданственности, патриотизма, ответственности, правовой культуры, бережного отношения к природе и окружающей среде, рационального природопользования [10, ст. 3]. Кроме этого, содержание образования должно обеспечивать развитие способностей каждого человека, формирование и развитие его личности в соответствии с принятыми в семье и обществе духовно-нравственными и социокультурными ценностями [10, ст. 12].

«Нам нужны школы, которые не просто учат, что чрезвычайно важно, это самое главное, но и школы, которые воспитывают личность, граждан страны, впитавших её ценности, историю и традиции. Людей с широким кругозором, обладающих высокой внутренней культурой, способных творчески и самостоятельно мыслить» [6].

В современном педагогическом словаре дано такое определение: «Культура – это совокупность материальных и духовных ценностей, созданных и создаваемых человечеством в процессе общественно-исторической практики и характеризующих исторически достигнутую ступень в развитии общества» [8, с. 363].

В своей работе Бенин В. Л. определяет, что становление культурного человека представляет собой процесс активного, целенаправленного развития и саморазвития в постижении, воспроизводстве и приумножении культурных ценностей. Его деятельность, прежде всего, характеризуется умением «обращаться» с культурой и в культуре; способностью к воспроизводству и приумножению культуры, а также к самопроизводству в ней. Именно поэтому, развиваясь, общество создает специальную сложную систему образования, которая призвана стабилизировать и восполнить ко-

гда-то традиционные, но утратившие актуальность пути социализации и аккультурации личности [1, с. 85].

Культурологический подход, в нашем понимании, это такое видение человека через призму понятия культуры, которое позволяет рассматривать учащегося в учебной деятельности как свободную, активную индивидуальность, способную к самодетерминации (свободе выбора) в горизонте личности в результате общения с другими личностями как в учебном центре, так и за его пределами. Проблеме культурологического подхода уделялось внимание в педагогических учениях Сократа и Платона, в работах классиков педагогики Ф. А. Дистервега, К. Д. Ушинского, И. Г. Песталлоцци. Данной проблеме посвящены работы современных педагогов: Л. А. Беляева, С. Ю. Курганова, А. А. Марголис, И. Ф. Кефели и др.

Культурологический подход ценностно ориентирован, связан с проблемой духовно-нравственного развития, направлен на самоидентификацию личности в смысловом пространстве современной культуры, формирует целостное представление о мире, большое внимание уделяет прогностическим аспектам в обучении и воспитании ребенка, он интегративен по самой своей сущности и ориентирует на развитие в человеке чувства исторической ответственности. И, наконец, важнейшая, на наш взгляд, составляющая: именно культурологический подход позволяет добиться повышения внутренней мотивации учебной деятельности, поскольку требует осмысленного и ценностного отношения к процессу познания, как со стороны учащихся, так и со стороны педагогов профессионального обучения [5].

Культурологический подход к организации всех сторон образовательного процесса в учебном центре предприятия дает возможность объединения двух линий, обучения и развития личности обучаемого, и на основе этого объединения создать условия для формирования профессиональной культуры рабочего.

В современных условиях образование взрослых должно развиваться в новой для российского образования гуманистической парадигме образования, учитывающей национальный менталитет и традиции российского образования [4]. Принципы учения взрослых, обусловленные личностно ориентированной парадигмой культурологического типа, вырастают из активной позиции взрослого как субъекта обучения, которому свойственны самосознание, самостоятельность, саморегуляция, целеустремленность,

овладение ценностью самосовершенствования, работа над собой, управление процессом собственного образования, разумность и т.п.

В понимании работодателей сформировывается понятие - профессиональная совесть. Именно такого работника - нового поколения хотят видеть работодатели. Им уже недостаточно чтобы рабочий был только высококвалифицированным профессионалом, очень важным элементом (конкурентным преимуществом) становится лояльность человека к организации и лояльность не «наигранная», а искренняя, обладающего такими профессионально важными качествами, как профессиональная верность, долг, мужество, совесть, стыд, честь. Не случайно сегодня многие работодатели при приеме на работу используют различного рода приемы и методы, которые помогают сделать вывод о лояльности претендента: это и «детектор лжи», почерковедческая экспертиза, применение методик физиогномики и т.п.

Отсюда следует, что важной составляющей деятельности большинства промышленных предприятий является его *корпоративная культура*. Негласные правила (а иногда и зафиксированные в нормативных документах) и образцы поведения, характерные для данной отрасли производства и территориального образования.

Как правило, промышленные предприятия являются градообразующими, до недавнего времени имевшие на своем балансе детские сады, трамвайные управления, объекты ЖКХ и социальной сферы. У каждого предприятия своя история и героическое прошлое, которым не только можно, но и нужно гордиться. Социальные программы промышленных предприятий моногородов охватывают все слои населения от детского сада до ветеранов и пенсионеров, и деятельность предприятия, его корпоративная культура, невольно оказывает огромное влияние на жизнь территории в целом: экономическую, социальную, культурную.

На таких предприятиях трудятся династиями и деды, и внуки, передавая из поколения в поколение секреты мастерства. И очень важно быть «своим» в этой среде, важно быть принятым в «трудовую семью», адаптироваться в коллективе, а для этого нужно овладеть элементами корпоративной культуры. Обладать духовно-нравственными ценностями рабочей среды, стать личностью социально одобряемой в трудовом коллективе, и только тогда появится возможность овладеть вершинами профессионального мастерства. Рабочий, не разделяющий корпоративную культуру и духовно-нравственные ценности, сформированные на конкретном промыш-

ленном предприятии, не сможет эффективно трудиться и с большой долей вероятности оставит свое рабочее место. Поэтому целью организации профессиональной подготовки по рабочим профессиям в условиях учебного центра промышленного предприятия является обеспечение производства персоналом необходимого количества и качества в пределах установленного бюджета. При этом необходимо уделять особое внимание развитию личности будущего рабочего, его профессиональной грамотности и культуры. Приобретая такие качества, личность будущего работника предприятия становится более интегрированной, гармоничной, целостной.

С нашей точки зрения, в настоящее время более актуально не столько введение специальных культурологических курсов в подготовку рабочих в условиях учебных центров промышленных предприятий, сколько придание всему корпоративному образованию культуросообразного характера.

Зачастую негативный социальный опыт (безработица, пьянство, наркомания, курение), работа без оформления трудовых отношений, неполные и неблагополучные семьи, преступный характер поведения, наличие судимости обучающихся является неотъемлемой частью их жизни. Поэтому задача преподавателей и мастеров производственного обучения учебного центра, не только обучить их приемам и методам работы по профессии, но и научить их ценить и уважать свою профессию. Необходимо сформировать из них конкурентоспособного рабочего, умеющего честно работать, разделяющего корпоративную культуру, миссию и моральные и нравственные ценности, развить в них профессиональные компетенции, которые помогут им добиться успехов на профессиональном поприще и привить философию «учиться всю жизнь». Эффективным при этом является использование личного примера, образа жизни и системы внутренних ценностей педагога. Без успешного решения данной задачи очень сложно учесть потребности и запросы работодателей, руководителей бизнеса в порядочных и духовно развитых рабочих.

С точки зрения Кузнецова В. В., духовное и нравственное развитие рабочего - это показатель сформированности на предприятии, фирме, корпорации духовных и нравственных ценностей, удовлетворения духовных потребностей её работников [3].

По мнению, Е. В. Ткаченко учебно-воспитательный процесс учебных структур предприятия в современных условиях не может ограничиться формированием у рабочих лишь основ профессионального мастерства, он

должен быть нацелен также на решение кардинальных задач воспитания конкурентоспособности и мобильности [9].

Особое значение имеет формирование профессиональной культуры труда как личностного качества будущего рабочего, от которого требуется культурное, вежливое, деловое общения с коллегами, руководством, инженерно-техническим персоналом, а также коллективом преподавателей, мастеров производственного обучения и др.

Применение принципов культурологического подхода в организации подготовки по рабочим профессиям в учебных центрах промышленных предприятий возможно при реализации следующих условий [4]:

- учет закономерностей природного развития личности взрослого, укрепление и поддержание его физического и психического здоровья, гендерного своеобразия взрослых обучающихся; создание оптимальных физических и умственных нагрузок; бережное отношение к индивидуальности взрослого обучающегося (будущего рабочего), стремление не переделывать ее; принимать каждого таким, какой он есть и т.д. Решение этой проблемы предполагает изучение, во-первых, внешних факторов, обуславливающих работоспособность рабочих промышленного предприятия (санитарно-гигиенические условия обучения, учебный режим в учебном центре), во-вторых, физиологических механизмов адаптации организма взрослого человека к профессиональной деятельности;

- обеспечение обучения, воспитания и самовоспитания, самоорганизации личности в контексте культуры, понимаемой как рабочая профессиональная среда промышленного предприятия (как градообразующего в моногороде), растящая личность через общечеловеческие, общенациональные, региональные и корпоративные ценности.

- опора на уникальность каждой личности, на её потребность в культурной идентификации в процессе развития и саморазвития как высшем показателе эффективности обучения, ориентация на создание условий для развития творческого потенциала личности рабочего в условиях учебного центра промышленного предприятия;

- направленность на создание условий для обретения каждой личностью смысла своего обучения, самообучения рабочей профессии, смысла своей будущей профессиональной жизни, личностных смыслов в труде на «родном» предприятии.

Успешность реализации данных условий в подготовке рабочих подтверждают сведения, полученные при исследовании адаптации выпускни-

ков учебного центра (сварщиков) ОАО «НПК Уралвагонзавод» в течение первого года их работы на основных рабочих местах. За этот период по направлению предприятия 6% выпускников учебного центра поступили на заочное обучение по программам среднего профессионального образования, 10% поступили учиться в вечернюю школу, 80% стали членами молодежной организации предприятия, из них 73% являются активными участниками спортивных и культурно-досуговых корпоративных мероприятий, 93% стали членами профсоюза. Благодаря активной жизненной позиции часть из них избраны лидерами цеховых молодежных организаций и в профсоюзные комитеты. Уже 15% приняли участие в конкурсах профессионального мастерства на уровне цехов.

Таким образом, конкурентоспособный рабочий, подготовленный в условиях корпоративного образования, должен не только располагать профессиональными знаниями как таковыми, но и обладать определенными личностными характеристиками, уметь в зависимости от обстоятельств самостоятельно отбирать и применять уже накопленные знания в различных жизненных ситуациях. При этом также чрезвычайно важно признание им ценностей корпоративной культуры и идентификация себя с лучшими образцами культуры рабочей среды промышленного предприятия. Поэтому применение культурологического подхода при обучении рабочей профессии в условиях учебного центра промышленного предприятия является неотъемлемым условием подготовки конкурентоспособных рабочих.

### **Список литературы**

1. *Бенин В. Л.* Культура. Образование. Толерантность: монография [Текст]. Уфа: Изд-во БГПУ, 2011. 192 с.
2. *Васильев С. В.* Развитие конкурентоспособности рабочего сварщика. Инновационные процессы в образовании: стратегия, теория и практика развития: Материалы VI Всероссийской научно-практической конференции, Екатеринбург, 11-14 ноября 2013 г. / Науч. ред. д-р пед. наук, проф. Е. М. Дорожкин; д-р пед. наук, проф. В. А. Федоров. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2013. Том III. 154 с.
3. *Кузнецов В. В.* Духовное и нравственное воспитание будущих рабочих в системе начального профессионального образования. /ВЕСТНИК ОГУ № 2 (138), 2012. С. 103-108.
4. *Кукуев А. И.* Андрагогический подход в образовании. Материалы учебно-методического пособия «Современные подходы в образовании» // А. И. Кукуев, В. А. Шевченко. Ростов-на-Дону.: ИПО ПИ ЮФУ, 2010.
5. *Машевский А. Г., Широкова И. М.* Мотивация, интеграция, ценностная ориентация – как важнейшие принципы культурологического подхода в образовании. Опубликовано 14.12.2012. [Электронный ресурс]. Режим доступа:



<http://nsportal.ru/shkola/obshchepedagogicheskie-tehnologii/library/motivaciya-integraciya-cennostnaya-orientaciya-kak>.

6. *Путин В. В.* Ежегодное Послание президента Российской Федерации Федеральному Собранию. 12 декабря 2013 года, Москва, Кремль. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/news/19825>.

7. *Романцев Г. М., Федоров В. А., Мокроносов А. Г.* Профессиональное образование в системе обеспечения модернизируемой экономики рабочими кадрами / Университетское управление: практика и анализ. № 6 (82), 2012. С. 6 – 13.

8. *Современный словарь по педагогике* [Текст] / сост. Е. С. Рапацевич. Минск: Современное слово, 2001. -928с.

9. *Ткаченко Е. В.* Новый принцип воспитания: Ориентация на интересы молодежи / И. П. Смирнов, Е. В. Ткаченко. Екатеринбург: Изд. Сократ, 2005. 184 с.

10. *Федеральный закон* Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html>.

УДК 378.18:796.07+378.037.1

**М. И. Васильева**

**M. I. Vasilieva**

***ФГАОУ ВПО «Северо-Восточный федеральный университет им. М. К. Аммосова», г. Якутск***

***North-Eastern federal university M. K. Ammosov», Yakutsk***

***vasmariiv@mail.ru***

**ПУТИ И МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ ИНТЕГРАТИВНОЙ  
КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
СТУДЕНТОВ УНИВЕРСИТЕТА В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ  
КУЛЬТУРЫ И НАЦИОНАЛЬНЫХ ВИДОВ СПОРТА**

**WAYS AND METHODS DEVELOPMENT OF INTEGRATIVE CULTURAL  
AND LEISURE ACTIVITIES STUDENTS  
OF UNIVERSITY IN THE SPHERE OF PHYSICAL CULTURE  
AND NATIONAL SPORTS**

Создание условий для повышения творческого потенциала студентов является важной задачей образования и воспитания в ВУЗе.

*Ключевые слова:* досуговая деятельность, спортивные волонтеры, спортивные болельщики.

Creating conditions for increasing students' creative potential is an important task of education and training at the university.

*Keywords:* leisure activities, sports volunteers, sports fans.

Социально-педагогический смысл досуговой деятельности раскрывается в педагогических исследованиях: он многомерен и вбирает в себя времяпрепровождение с использованием ресурсов таких масштабных фе-