

Данная проблематика определяет предварительную логику дальнейшего исследования по проектированию новой системы педагогической практики:

1. Осуществить проблемно-ориентированный анализ традиционных подходов к организации педагогической практики.

2. Уточнить набор и содержание профессиональных компетенций, необходимых для проектирования (социального типа) и разработать уровни акмеоформы как педагогической, диагностической карты подготовленности студента к проектной деятельности.

3. Определить, систематизировать и классифицировать объекты проектирования в системе педагогической практики.

4. Разработать концепцию профессиональной подготовки студентов к социальному проектированию в системе педагогической практики.

5. Предложить учебно-методическое сопровождение студентов в ходе освоения проектной деятельности.

Моделирование новой системы педагогической практики на основе проектирования образует интеграцию трех смысловых пространств в процессе профессиональной подготовки будущего учителя: культурного, социального, деятельностного, в рамках которых начинающий педагог осознает следующие профессиональные траектории: ценность – путь – ответственность, замысел – реализация – рефлексия, цель – средство – результат.

С. В. Комлева

## **ОРГАНИЗАЦИОННО-ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ВНУТРИПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

*The education of adult people is a current theoretical and practical problem. The level of economic development of enterprise is depended from the solution of this problem. The preparatory phase optimizes the strategy of workers training.*

Процесс образования продолжается на протяжении всей жизни человека (lifelong education), в таком случае человек не отстает от технологических и социальных изменений, может подготовить себя к изменениям в жизни, полностью реализовать потенциал. Образование взрослых – одна из наиболее актуальных теоретических и практических проблем. От ее ре-

шения во многом зависит уровень экономического и социального развития предприятия.

Под профессиональным обучением подразумеваются любые систематические действия, которые предпринимаются людьми, закончившими начальный цикл непрерывного образования, с целью изменения своих знаний, навыков, оценок и развития отношений с окружающими, для того, чтобы адекватно выполнять профессиональные задачи. Если предприятие заинтересовано в повышении конкурентоспособности, то требуется развитие как эффективных технологий и техники, так и компетентных и способных работников. Профессионализм сотрудников и их способность к развитию являются конкурентными преимуществами предприятия. На данный момент руководители малых и средних предприятий лишены механизмов влияния на ситуацию в сфере профессионально-производственной подготовки кадров и вынуждены постоянно заниматься переподготовкой специалистов, затрачивая на это немалое время и средства. Оптимизировать морально-материальные затраты возможно на подготовительном этапе организации обучения.

На подготовительном этапе, предшествующем собственно обучению работников, для более полного учета организационных условий, влияющих на процесс обучения и требований руководителя, необходимо получить ответы на целый ряд вопросов. Готова ли организация инвестировать средства в обучение персонала, либо руководство предпочитает нанимать на работу специалистов, уже обладающих необходимым уровнем квалификации? Как организация будет мотивировать своих сотрудников к обучению и повышению квалификации? Будет ли обучение связано с перспективой служебного роста и повышения зарплаты для лиц, прошедших обучение? Имеются ли в распоряжении организации готовые апробированные программы обучения или их следует разрабатывать своими силами, или искать на стороне? Есть ли в организации собственные преподаватели или преподавателей приглашать со стороны и на каких условиях? В какое время и в какой форме будет осуществляться обучение? Имеются ли в организации ресурсы, необходимые для проведения обучения?

Результатом подготовительного этапа внутрипроизводственного обучения является разработка организационных мероприятий по достижению соответствия между потребностью в работниках соответствующей квалификации в будущих периодах и его наличием в настоящее время.