

## **МОТИВАЦИЯ КАК ФАКТОР, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЙ СТРАТЕГИЮ РЕАЛИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ**

Развитие промышленных технологий приводит к появлению новых продвинутых видов оборудования и технологий, что в свою очередь мотивирует руководство предприятий на организацию переподготовки рабочих кадров.

Теоретическая часть любой программы дополнительной подготовки должна содержать в себе необходимые «выкройки» знаний из общетехнических дисциплин, затем необходимы использующие их фундаментальные элементы общепрофессиональной подготовки, которые в свою очередь служат основой для специальных знаний и, наконец, новая, узкоспециализированная информация, освоение которой является целью обучения.

Разработка программ в центрах усовершенствования рабочих кадров или в отделах по переподготовке рабочих, сводится к корректировке программ начального или среднего профессионального образования. Результатом, как правило, является программа дополнительной подготовки, выполненная в соответствии с основными дидактическими принципами: «последовательности», «непрерывности», «от простого к сложному» и т. п.

Внешне такая программа вполне соответствует задачам дообучения рабочих. Однако основная трудность заключается в том, что невозможно мотивировать сформировавшихся специалистов, высококлассных рабочих на необходимость изучения материала общетехнических и общепрофессиональных предметов, который они осваивали на начальных курсах профессиональных учебных заведений. Тогда, этот материал был им нужен для формирования комплекса знаний по профессии, и изучение его было мотивировано. У квалифицированного рабочего комплекс профессиональных знаний давно сформирован, отредактирован многолетней практикой и эффективно работает. Причем работает этот комплекс на уровне специальных знаний в автономном режиме, т. е. не требует обращения к знаниям более низких уровней.

Как результат, все, что начитывается преподавателем на уровне общетехнических и общепрофессиональных знаний, то, что должно создать базу для освоения узкоспециализированной части, не фиксируется обучаемым в формируемом поле знаний. Опыт показывает, что отказ от освоения

или активизации этой группы знаний наступает на подсознательном уровне, поскольку нет внутренней мотивации на «усвоение и удержание» в «оперативной» памяти. Поскольку глубинная база для освоения нового специализированного знания не сформирована, рабочий при обучении оперирует уже сложившимся автономным комплексом специальных знаний как инструментом для освоения нового материала «по аналогии».

В чем заключается недостаток такого подхода? Во-первых, рабочий может предположить, что в будущем переподготовка ему не нужна: ведь ничего нового он не узнал, значит, он и так все знает. И он отчасти прав – знания о новой технологии и аппаратуре были им получены из подходящих элементов уже имеющегося знания – значит действительно ничего нового!

Во-вторых, глубокого знания и понимания новой технологии и аппаратуры у рабочего не будет, поскольку это возможно только при целостной картине восприятия, которая может быть построена и интегрирована в общую схему знаний как целостный элемент, только на основе соответствующего фундамента. Огромный опыт работы с прежней аппаратурой и технологиями позволяет квалифицированному рабочему прогнозировать развитие ситуаций, своевременно принимать адекватные решения и выполнять необходимые обоснованные действия.

При освоении новых технологий и процессов реальный опыт отсутствует, но глубинное понимание происходящих процессов, в режиме рефлексии в реальном времени, тоже позволяет принимать безошибочные решения, основанные на целостном знании. Однако если новое знание не строилось заново, а складывалось из подходящих имеющихся элементов, единой картины происходящего процесса ждать не приходится. В результате, решения будут приниматься исходя из старого опыта, по тому элементу прежних знаний и умений, который наиболее подходит по внешним признакам, т. е. по аналогии. Иными словами, это будет решение, ничем не обоснованное и не подкрепленное реальным опытом. По существу, это «случайное» решение, а таких решений у профессионала быть не должно.

Таким образом, эффективность программ дополнительной профессиональной подготовки в немалой степени обуславливается внутренней готовностью учащегося к освоению материала. И эта готовность не может быть привнесена извне, она должна сложиться естественным образом во внутреннем понимании как необходимость.

Поиск путей решения этой задачи привел к парадоксальному результату: внутренняя убежденность в необходимости изучения материала с начального уровня знаний появляется при построении обучения по принципу «от сложного к простому». Для этого необходимо начать процесс подготовки сразу с рассмотрения нового технологического процесса, к изучению которого рабочие внутренне уже готовы. Объяснять детали новой технологии следует, прежде всего, опираясь на необходимые общепрофессиональные и общетехнические знания, требующие определенной актуализации. Специальные знания, постоянно используемые в профессиональной деятельности, актуализации не требуют и должны применяться учащимися самостоятельно.

Решение такой задачи приводит нас к педагогическим технологиям на основе компетентностного подхода. Выделив компетенции, необходимые для уверенного владения новой технологией, раскрыв содержание этих компетенций, можно определить в состав каких более широких специальных компетенций они входят. Специальные компетенции в свою очередь позволят определиться с содержанием необходимых общепрофессиональных и общетехнических компетенций.

**Е. Ю. Бычкова**

## **РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СТАНОВЛЕНИИ И РАЗВИТИИ РЕМЕСЛЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ<sup>1</sup>**

В начале 1990-х гг. в результате перехода к рыночной экономике в России появляются малые предприятия: торговые, в сфере услуг, ремесленные различного профиля. Складывается своеобразная культура отношений ремесленников и общества, утраченная в результате социального переустройства начала XX в., возрождающаяся вновь и воспроизводящая негативные элементы прагматичного отношения к «делу», людям и жизни.

Социальными партнерами современного ремесленника являются: государство (федеральные, региональные и муниципальные органы власти); общественные объединения ремесленников (союзы и ассоциации, ремесленные палаты и гильдии, профессиональные союзы); образовательные

---

<sup>1</sup> Статья подготовлена при финансовой поддержке гранта РГНФ № 11-16-66015а/У, проект «Педагог профессионально-ремесленного обучения: идентификация, компетенции, подготовка».