

условиями. Подобной гибкостью традиционная классно-урочная система организации обучения не обладает.

Система форм организации обучения, применяемая в рамках концентрированного обучения, создает более благоприятные условия для реализации технологий проблемного обучения. Скажем, технологии проблемно-модульного обучения (М.А.Чошанов) или проблемно-контекстного обучения (А.А.Вербицкий) при традиционной системе организации обучения, как показывает опыт, не могут быть эффективными. Ограниченность рамок урока, большой разрыв времени между отдельными занятиями и другие факторы мешают этому. Так, наиболее адекватной формой организации обучения для технологии проблемно-контекстного обучения является деловая игра, которая требует для своего проведения более 4-6 часов. Если при традиционной организации занятия выделение этого времени представляет немалую проблему, то для концентрированного обучения углубленное изучение предмета составляет его суть.

Особенностью контрольно-оценочного компонента при концентрированном обучении является то, что оно дает преподавателю возможность наблюдать деятельность практически каждого учащегося в течение учебного блока, учебного дня и потому у преподавателя имеется возможность объективно оценивать его работу, иметь постоянную обратную связь. Но более важно, что концентрированное обучение создает благоприятные условия для учащихся, снимает стрессовые ситуации, столь характерные для этапа контроля обычных уроков.

Таковы некоторые существенные особенности концентрированного обучения как типа организации учебного процесса.

М.М.Дудина

Свердловский инженерно-педагогический институт

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ИНТЕГРАТИВНОЕ КАЧЕСТВО ЛИЧНОСТИ

Анализ педагогической, психологической, социологической и научно-технической литературы показывает, что проблема формирования

профессиональной самостоятельности у подрастающего поколения, связанная со степенью его адаптации к изменяющимся социально-экономическим и технико-технологическим условиям производства, всегда была актуальной для профессиональной педагогики и в силу постоянного развития указанных условий не потеряет своего значения и в перспективе.

Понятие самостоятельности развивалось и конкретизировалось как дидактами, так и психологами, в трудах которых даются определения самостоятельности, выделяются ее характерные черты и особенности.

Основы современного понимания проблемы самостоятельности как качества личности разработаны психологами С.Л.Рубинштейном, Е.Я.Голантом, В.Е.Сыркиной. Так, С.Л.Рубинштейн определил самостоятельность как "независимость", как существенную особенность воли. "Подлинная самостоятельность предполагает ее сознательную мотивированность и обоснованность. Неподверженность чужим влияниям и внушениям является не своеволием, а подлинным проявлением самостоятельности собственной воли, поскольку сам человек усматривает объективные основания для того, чтобы поступать так, а не иначе"¹.

Можно выделить два типа определений, даваемых психологами.

Одна группа специалистов трактует понятие самостоятельности широко - как интегративное выражение разнообразных качеств личности - направленности и воли, эмоциональных и интеллектуальных свойств (А.Г.Ковалев, К.К.Платонов, Г.Г.Голубев, Э.В.Янатовская и др.)².

Можно согласиться с тем, что самостоятельность - интегративное свойство личности, но в целом такой подход не отражает специфики данного явления в конкретных видах деятельности.

Другая группа исследователей дает более конкретные определения самостоятельности, детализируя рассматриваемое явление, что делает возможным определить пути формирования данного качества личности, показать его специфические проявления в определенном виде деятельности³.

Таким образом, можно отметить, что самостоятельность выступает как качество личности, в котором косвенно проявляются многие свойства, в то же время она проявляется и формируется в процессе систематизации, планирования и регулирования человеком своей деятельности, выбора наиболее рациональных приемов работы.

В дидактике, в зависимости от вида деятельности, в которой это качество формировалось, были конкретизированы виды самостояте-

льности. При этом основные усилия дидактов были сосредоточены на определении понятия, критериев и условий формирования познавательной самостоятельности учащихся, связанной со спецификой их учебной деятельности, управляемой педагогом⁴.

В системе профтехобразования основополагающей целью является подготовка молодого пополнения рабочего класса, способного к самостоятельной профессиональной деятельности в сложных условиях производства. Это определяет необходимость формирования профессиональной самостоятельности у учащихся ПТУ как основного качества личности рабочего, обусловленного учебно-производственной деятельностью по овладению конкретной профессией⁵.

В педагогической литературе существуют различные подходы к трактовке понятия "профессиональная самостоятельность". Так, Ф.Л.Блинчевская считает, что профессиональная самостоятельность выражается в умении самостоятельно разбираться во всех требованиях, предъявляемых к порученной работе, планировать и осуществлять ее выполнение, проверяя результаты, предупреждая и устраняя неполадки, в умении самостоятельно преодолевать различные трудности, добиваться отличного качества продукции, высокой производительности труда, образцового состояния оборудования⁶. Г.М.Ажикин понимает профессиональную самостоятельность как сложный комплекс органически связанных между собой умственной, сенсорно-двигательной деятельности и общественной активности, необходимых рабочему для того, чтобы успешно планировать свою профессиональную деятельность, осуществлять за ней контроль⁷. В.Г.Кибальников определяет профессиональную самостоятельность как черту личности, формой проявления которой является способность самостоятельно мыслить и выполнять учебно-производственные задания в срок⁸. М.А.Жиделев считает, что профессиональная самостоятельность выражается в умении учащихся без мастера планировать и выполнять работу, предупреждать и устранять неполадки, добиваться отличного качества продукции, высокой производительности труда, отсюда профессиональная самостоятельность - важное качество, высшим проявлением которого является инициатива и творчество, новаторский подход к делу⁹. И.А.Халиуллин трактует профессиональную самостоятельность как компонент целостной динамичной структуры личности в диалектической связи с активностью, под черкивает непрерывность развития этого качества в рамках личности¹⁰. С.В.Кондратьев рассматривает профессиональную самостоятельность как интегративное качество личности, характеризующееся способностью, подготовленностью и стремлением рабочего без посторонней помощи вы-

полнять трудовые функции в изменяющихся условиях производства^{II}.

Несмотря на различия в определении конкретного содержания понятия "профессиональная самостоятельность", всех авторов объективно объединяет то, что это качество, по их мнению, проявляется в готовности работника самостоятельно ориентироваться в производственной деятельности в рамках определенной профессии. При этом акцент делается на выполнении определенных трудовых функций.

В то же время одни исследователи расширяют содержание данного качества за счет включений в него коммуникативной деятельности и общения. Другие отмечают его связь с общественной активностью, указывая, что рабочий должен проявлять самостоятельность не только на рабочем месте, но и в жизни трудового коллектива.

Эти подходы можно объяснить тем, что исследователи пытаются отразить все многообразие сфер проявления работником профессиональной самостоятельности, которые связаны с решением проблем, имеющих место в его производственной деятельности и возникающих не только при осуществлении технологических операций.

Можно выделить следующие проблемы, характерные для индустриального труда: технико-технологические, социальные, организационные, экономические, экологические. Эта классификация позволяет очертить области проявления профессиональной самостоятельности, которые необходимо учитывать при формировании данного качества у будущих рабочих.

При этом необходимо иметь в виду, что основой производственной деятельности является субъективный, человеческий фактор, так как деятельность, являясь функцией человека, существенно зависит от его личностных качеств.

В процессе производственной деятельности получают проявление, активизируются и взаимодействуют все стороны личности работника. Следовательно, профессиональная самостоятельность как качество личности в значительной степени вариативна и зависит от индивидуальных особенностей человека, что позволяет раскрыть ее структуру и выделить в ней две подструктуры: личностную и деятельностную.

Исследователи профессиональной самостоятельности выделяют обычно следующие ее компоненты: ориентационно-целевой, мотивационный, организационно-технологический или содержательно-оперативный, регулирующие-контрольный, которые характеризуют деятельностную сторону профессиональной самостоятельности.

Анализ общей структуры любой деятельности, рассмотренной в психологических исследованиях и включающей в себя цель, мотив, спо-

собы действий, результат, позволил нам уточнить и выделить следующие компоненты деятельностной подструктуры профессиональной самостоятельности:

- целевой, включающий постановку и осознание цели деятельности;
- планирующе-организационный, в который входит выбор путей к достижению уже поставленной цели, планирование технологического и трудового процессов, организация рабочего места и создание условий труда;
- операционно-технологический - выполнение определенных технологических приемов и операций;
- контрольно-оценочный, включающий контроль и оценку процесса и результата труда.

Вместе с тем исследователи профессиональной самостоятельности указывали, что для проявления профессиональной самостоятельности необходима сформированность таких качеств личности, как творческое мышление, заинтересованность, решительность, настойчивость, целеустремленность, бережливость, инициативность, коллективизм. В психолого-педагогической литературе обосновывается необходимость рассмотрения в структуре профессиональной самостоятельности таких основных компонентов, как интеллектуально-познавательный, эмоционально-волевой, коммуникативный.

Анализ необходимых для самостоятельной деятельности качеств личности работника и динамической функциональной структуры личности, описанной в работе К.К. Платонова¹² и включающей в себя направленность личности, опыт, особенности психических процессов, биопсихические свойства, позволил выделить личностную подструктуру профессиональной самостоятельности и следующие ее компоненты:

- ценностно-мотивационный, включающий как доминанту установку на самостоятельную профессиональную деятельность и связанные с этим разнообразные формы направленности личности (желания, интересы, стремления, идеалы, убеждения, мировоззрение), в которых проявляется отношение к природе (бережливость, бдительность, ответственность и др.), профессиональному труду (ответственность, трудолюбие, дисциплинированность, инициативность, целеустремленность, старательность и др.), членам коллектива (общительность, коллективизм, тактичность, требовательность, заботливость и др.), к себе (самокритичность, требовательность и др.), моральные качества личности и различные потребности;
- интеллектуально-познавательный, в который входит система

общеобразовательных, политехнических и специальных знаний, умений и навыков;

- эмоционально-волевой, включающий стремление к преодолению трудностей и связанные с этим индивидуально-психические свойства (мышление, память, эмоции, воля, чувства и др.);

- психофизиологический, включающий индивидуальные свойства темперамента, пола и возраста.

При этом необходимо иметь в виду, что каждый из перечисленных компонентов, рассматриваемый как целое, имеет свою подструктуру, и каждая черта личности имеет свою структуру, в которую входят более тонкие связи. Формирование каждого отдельного компонента профессиональной самостоятельности проходит во взаимосвязи с другими компонентами и представляет собой сложный процесс формирования данного качества.

В целом каждый компонент личностной подструктуры профессиональной самостоятельности влияет на все компоненты деятельностной подструктуры, и наоборот. Это связано с тем, что деятельность и личность человека взаимодействуют в соответствии с общим для всего существующего законом взаимодействия. Личность, проявляясь в деятельности, является ее причиной, но, формируясь в деятельности, также и ее следствием. Деятельность как проявление личности — ее следствие, а как фактор формирования — причина.

Таким образом, структура профессиональной самостоятельности состоит из двух подструктур и вытекает из ее сущности, и детерминирована динамической функциональной структурой личности и структурой деятельности. При этом необходимо иметь в виду, что взаимодействие этих подструктур может проявляться как непосредственное тождество разных подструктур, лежащих на пересечении их подмножеств (говоря языком множеств), и как их причинно-следственные взаимодействия. Кроме этого, пониманию взаимодействия компонентов этих подструктур может мешать их произвольное отождествление с пространственными и морфологическими построениями.

Структурно-функциональная схема наиболее существенного взаимодействия компонентов профессиональной самостоятельности представлена на рисунке.

Известно, что направленность личности детерминирует цель деятельности, т.е. ценностно-мотивационный компонент самостоятельной личности взаимосвязан с целевым компонентом профессиональной деятельности. Так, если у работника при получении производственного задания имеется побуждение к деятельности, желание отказаться от



Структурно-функциональная схема взаимодействия компонентов профессиональной самостоятельности

посторонней помощи, то он обладает необходимой для профессиональной самостоятельности мотивационной установкой, позволяющей ему самостоятельно осознавать, конкретизировать и при необходимости ставить цель предстоящей деятельности. На основе разнообразных отношений личности к процессу профессиональной деятельности, ее результатам, к членам коллектива, к природе, а также моральных качеств личности и ее различных потребностей производственная цель интерпретируется, перерабатывается, корректируется, становится личностно значимой и определяет весь ход самостоятельной деятельности.

Ценностно-мотивационный компонент непосредственно связан с интеллектуально-познавательным. Мотивация к самостоятельной профессиональной деятельности может служить регулятором познавательной деятельности по овладению общеобразовательными, политехническими и специальными знаниями. С другой стороны наличие определенной системы знаний способствует возникновению необходимой мотивационной установки на самостоятельную профессиональную деятельность. Влияние ценностно-мотивационного и интеллектуально-познавательного компонентов на самостоятельную профессиональную деятельность происходит во взаимосвязи их друг с другом. Например, если у работника имеется мотивационная установка на самостоятельную деятельность, но при этом он не в полной мере владеет соответствующими знаниями, умениями или навыками, то, характеризуя этого человека, можно ска-

зять, что он самоуверен, самонадеян и т.п., но не самостоятелен. В то же время, если работник обладает всеми необходимыми политехническими и специальными знаниями и умениями для деятельности без посторонней помощи, но отсутствие необходимой мотивационной установки не дает ему возможности совершать действия без побуждения извне, у него отсутствует самостоятельность как качество личности. При этом, если специальные знания, умения и навыки способствуют самостоятельному выполнению работником технологических операций, то подкрепленные общеобразовательными и политехническими знаниями и умениями — самостоятельному участию в производственном процессе в целом. На основе элементов интеллектуально-познавательного компонента работник осознает цель производственного задания, выбирает пути к достижению уже поставленной цели, планирует и организует свою деятельность. Таким образом, осуществляется взаимосвязь и влияние интеллектуально-познавательного компонента личности на планирующе-организационный и другие компоненты профессиональной деятельности.

Интеллектуально-познавательный и ценностно-мотивационный компоненты взаимосвязаны с эмоционально-волевым компонентом. Действительно, только на основе таких элементов данного компонента, как развитие память, эмоции, мышление и воля, могут актуализироваться различные знания, умения и навыки и, в свою очередь, формироваться мотивационная установка на самостоятельную деятельность. С другой стороны, возникшая мотивационная установка и связанный с ней комплекс отношений личности на основе имеющихся знаний, умений и навыков активизируют память, мышление, волевые качества. Эмоционально-волевой компонент самостоятельной личности позволяет реализовать мотивационную установку и систему профессионально значимых знаний, умений и навыков в деятельности. Например, без развитого технического мышления невозможно самостоятельное решение нестандартных производственных проблем. Через интеллектуально-познавательный и ценностно-мотивационный компоненты личности эмоционально-волевой компонент оказывает влияние на целевой компонент профессиональной деятельности (например, без различных видов внимания невозможно самостоятельное восприятие и осознание цели), на планирующе-организационный компонент (так, для самостоятельного планирования технологического процесса и трудовой деятельности необходимы развитое техническое мышление и память), на операционно-поведенческий компонент профессиональной деятельности (только на основе определенного уровня сформированности внимания, воли, технического мышления

и др. возможно самостоятельное выполнение производственных операций и действий).

Основой всех компонентов личности является психофизиологический компонент. В частности, темперамент, половые и возрастные особенности личности, безусловно, влияют на уровень формирования внимания, воли, мышления и памяти (эмоционально-волевой компонент), далее, на профессиональные привычки, знания, умения и навыки (интеллектуально-познавательный компонент), а также на мотивационные установки на профессиональную деятельность (ценностно-мотивационный компонент). С другой стороны, мотивационные установки на самостоятельную деятельность, подкрепленные знаниями, умениями и волевыми качествами, влияют, в частности, на работоспособность. Психофизиологический компонент через соответствующие компоненты структуры личности влияет на компоненты структуры профессиональной деятельности: целевой, планирующе-организационный, операционно-поведенческий и регулирующие-контрольный, определяя индивидуальный темп и ритм. Например, это ярко проявляется при выполнении трудоемких операций. Здесь необходимо отметить, что при нестандартных производственных ситуациях, когда резко возрастает значение самостоятельного выполнения операций контроля, регулирования и оценки (контрольно-оценочный компонент), большое профессиональное значение приобретают элементы психофизиологического компонента личности, например быстрота реакции.

В приведенном выше описании структуры и схемы наиболее существенных взаимодействий компонентов профессиональной самостоятельности речь шла о проявлении личности в деятельности, так как последняя является критерием, показателем уровня развития личности.

Для целостного рассмотрения явления профессиональной самостоятельности и прогнозирования результатов процесса ее формирования рассмотрим обратную связь между компонентами подструктуры профессиональной деятельности и компонентами подструктуры самостоятельной личности (см. рисунок).

Влияние компонентов подструктуры самостоятельной профессиональной деятельности на компоненты подструктуры самостоятельной личности обусловлено тем, что под деятельностью понимаются способ, условие и форма существования человека как личности.

Целевой компонент профессиональной деятельности является способом, условием и формой формирования, функционирования и развития ценностно-мотивационного и других компонентов личностной подструктуры. Регулярное самостоятельное осознание и постановка цели про-

фессиональной деятельности детерминируют у личности возникновение устойчивой мотивационной установки на самостоятельную деятельность по достижению этой цели (ценностно-мотивационный компонент). Осознанная и самостоятельно поставленная цель сосредоточивает внимание и активизирует мышление (эмоционально-волевой компонент), актуализирует в определенной степени политехнические и специальные знания и умения, необходимые для достижения этой цели (интеллектуально-познавательный компонент).

Планирующе-организационный компонент деятельности является, с одной стороны, производным от целевого компонента: побуждение к достижению цели возникает только на основе осознанной цели — с другой стороны, в процессе поиска средств достижения корректируется и видоизменяется сама цель. Планирующе-организационный компонент является способом, условием и формой формирования, функционирования и развития компонентов личностной подструктуры. Самостоятельное решение при планировании организационных, технических, технологических, экономических, экологических, психологических и других проблем способствует становлению разнообразных форм направленности личности и связанных с ними отношений (ценностно-мотивационный компонент), детализируются имеющиеся и приобретаются новые знания, необходимые для самостоятельного выполнения поставленной задачи, расширяется политехнический кругозор личности (интеллектуально-познавательный компонент), при выдвижении и анализе альтернативных вариантов технологического и трудового процессов активизируется память и развивается техническое мышление (эмоционально-волевой компонент).

Операционный компонент деятельности взаимосвязан с мотивирующе-организационным и целевым компонентами: только на основе установленной цели и выбранного пути ее достижения выполняются производственные операции; с другой стороны, в процессе достижения цели могут видоизменяться пути и средства и сама цель. Операционно-познавательный компонент профессиональной деятельности является способом, условием и формой формирования, функционирования и развития компонентов самостоятельной личности. Успешное самостоятельное выполнение рабочим трудовых операций и действий формирует мотивационную установку на самостоятельное их выполнение в дальнейшем (ценностно-мотивационный компонент), способствует коррекции имеющихся и приобретению практических знаний и умений, формированию навыков самостоятельного выполнения заданий (интеллектуально-познавательный компонент); самостоятельное осознание причинно-следственных связей

технологического и трудового процессов способствует развитию мышления, памяти (эмоционально-волевой компонент).

Контрольно-оценочный компонент деятельности также основан на наличии четкой цели и осознании путей и средств ее достижения, на определенной операционной деятельности; в то же время сама контролирующая и оценочная деятельность служит для оптимизации элементов операционно-поведенческого, мотивирующе-организационного и целевого компонентов. Контрольно-оценочный компонент профессиональной деятельности является, в свою очередь, способом, условием и формой формирования, функционирования и развития компонентов подструктуры самостоятельной личности. Достижение положительного результата на основе постоянного самоконтроля, оценки процесса и продукта трудовой деятельности укрепляет установку на самостоятельную деятельность; оценка процесса и результата деятельности с экономической, экологической, эстетической и других позиций развивает формы направленности и связанные с ними отношения личности (ценностно-мотивационный компонент), способствует осознанному закреплению имеющихся знаний, умений и навыков, накоплению профессионального опыта (интеллектуально-познавательный компонент), самостоятельное завершение трудового процесса укрепляет волевые качества личности; операции анализа и синтеза, осуществляемые при самостоятельном контроле и оценке, развивают мышление и память (эмоционально-волевой компонент).

Так же необходимо отметить, что постоянная и успешная самостоятельная деятельность по осознанию, планированию, организации и осуществлению операций, контролю и оценке процесса труда и его результата объективно способствует изменениям скорости и силы реакции личности, ее работоспособности (психофизиологический компонент).

В целом, анализируя схему профессиональной самостоятельности, можно выделить две формы наиболее существенного взаимодействия между ее подструктурами:

1. Подход, при котором самостоятельная личность проявляется в профессиональной деятельности, характерен для условий производства: производство нуждается в самостоятельном работнике со сформированными профессиональными качествами. При таком подходе происходят количественные и качественные изменения в подструктуре профессиональной деятельности, т.е. профессиональная деятельность усложняется, развивается. Профессиональная деятельность в этом случае служит критерием, показателем уровня самостоятельности личности.

2. Влияние профессиональной деятельности на подструктуру са-

самостоятельной личности ведет к ее развитию. В процессе усложняющейся профессиональной деятельности происходит развитие всех компонентов структуры самостоятельной личности работника. Уровень сложности профессиональной деятельности взаимосвязан с уровнем развития самостоятельной личности. Отсюда, уровень развития самостоятельности личности потенциально может служить показателем уровня выполняемой ею профессиональной деятельности.

Обобщая эти две формы взаимодействия, необходимо отметить, что самостоятельная личность претендует на определенный уровень сложности профессиональной деятельности, а профессиональная деятельность требует определенного уровня развития самостоятельности личности. Следовательно, самостоятельная личность, влияя на профессиональную деятельность, усложняет ее, а профессиональная деятельность, влияя на личность, развивает уровень ее самостоятельности. Таким образом, обе подструктуры профессиональной самостоятельности — личностная и деятельностная, взаимодействуя друг с другом, развиваются, что в совокупности ведет к развитию профессиональной самостоятельности как социального явления.

Здесь необходимо подчеркнуть, что личностная подструктура не может существовать без деятельностной, и наоборот; взаимодействие личностной и деятельностной подструктур профессиональной самостоятельности является внутренним источником ее развития. Если учесть, что процесс формирования личности связан с качественными изменениями в ее структуре, т.е. с развитием, то взаимодействие этих подструктур является субъективным источником формирования профессиональной самостоятельности как качества личности. Без этого взаимодействия формирование личности не возможно.

В заключение на основе сказанного выше можно сделать вывод о том, что профессиональная самостоятельность — это интегративное качество личности работника, проявляющееся в производственной деятельности и характеризующееся определенной системой знаний, умений и навыков, сознательностью и мотивированностью действий, инициативностью и творческим подходом к делу, проявлением воли, опирающейся на понимание необходимости действовать в соответствии с интересами трудового коллектива для правильного и быстрого решения проблемных ситуаций, возникающих в процессе работы.

Литература

- 1 Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. М.: Учпедгиз, 1946. С. 525.
- 2 См.: Ковалев А.Г. Психология личности. М.: Просвещение, 1970. 391 с.; Платонов К.К., Голубев Г.Г. Психология. М.: Высш.шк., 1977. 247 с.; Янатовская Ю.В. Экспериментальное исследование самостоятельности в трудовой деятельности: Автореф. дис. ... канд психолог. наук. М.: 1973. 17 с.
- 3 См.: Левитов Н.Д. Психология труда. М.: Учпедгиз, 1963. 340 с.
- 4 См.: Петкова И.Н., Решетова З.А. Самостоятельность учащихся в организации познавательной деятельности при решении профессиональных задач и ее воспитание в процессе обучения // Психолого-педагогические проблемы профессионального обучения. М.: Изд-во МГУ, 1979. С. 101-102; Половникова Н.А. Исследование процесса формирования познавательной самостоятельности школьников в обучении: Автореф. дис. ... докт. пед. наук. Казань, 1976. 52 с.; Развитие познавательной активности и самостоятельности учащихся и студентов: Межвуз. сб. науч. тр. Вып. I. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1979. 120 с.
- 5 См.: Батышев С.Я. Подготовка рабочих в средних профессионально-технических училищах. М.: Педагогика, 1988. 176 с.; Воспитание общественно-политической и трудовой активности учащихся средних профтехучилищ: Метод. пособие / И.Д. Аванесян, Е.Д. Варнакова, Л.А. Волович и др.; Под ред. Т.Н. Мальковской, М.И. Махмутова. М.: Высш.шк., 1987. 318 с.
- 6 См.: Блинчевская Ф.Л. Формы и методы производственного обучения // Производственное обучение в профессионально-технических училищах. М.: Высш.шк., 1977. С. 74-148.
- 7 См.: Ажикин Г.М. Самостоятельная работа учащихся ПТУ в процессе производственного обучения. М.: Высш.шк., 1987. 160 с.
- 8 См.: Кимбальников В.Г. О воспитании профессионально-технической самостоятельности у учащихся профтехучилищ. Саратов, 1974. 36 с.
- 9 См.: Идиелев М.А. Принципы, методы и формы производственного обучения // Организация и методика производственного обучения. М.: Высш.шк., 1978. С. 97-171.

- 10 См.: Халиуллин И.А. Формирование профессиональной самостоятельности у учащихся средних профтехучилищ в контрольно-заключительном периоде (на материале работы наставника базового предприятия): Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Казань, 1981. 18 с.
- 11 См.: Кондратьев С.В. Производственные ситуации как средство формирования профессиональной самостоятельности учащихся средних профтехучилищ (на примере подготовки трактористов-машинистов широкого профиля): Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Казань, 1988. 17 с.
- 12 См.: Платонов К.К. Структура и развитие личности. М.: Наука, 1986. 256 с.

Ю.С. Тюнников,
Г.Ф. Хасанова

Институт среднего специального образования Российской академии образования

ИНТЕГРАТИВНЫЕ ОСНОВАНИЯ ПРОЕКТИРОВАНИЯ БАЗОВЫХ КОМПОНЕНТОВ СОДЕРЖАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ

Для разработчиков содержания профессиональной подготовки проблема интеграции является ключевой. Это объясняется прежде всего интегративным характером самой профессиональной деятельности, которая чаще всего рассматривается в качестве источника такого содержания. Процесс проектирования содержания профессиональной подготовки порождает непростые вопросы, ключ к разрешению которых следует искать именно в русле интеграционных процессов. При каком содержании предметное обучение обеспечит интегративную профессиональную подготовку? Каким требованиям должно отвечать такое содержание? Какие базовые компоненты оно должно в себя включать?

В поиске ответов на поставленные вопросы рассмотрим вначале сущность базовой профессиональной подготовки.

В широком смысле базовая профессиональная подготовка - это