



Н.В. Бородина, Д.Г. Мирошин

МОДЕЛЬ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ НА БАЗЕ УЧЕБНЫХ ЦЕНТРОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДРИЯТИЙ

Устойчивое функционирование предприятий в условиях рыночной экономики зависит от своевременного организационно-технического обновления производства. Одним из результатов этого процесса является

возникновение новых специальностей и специализаций, что обуславливает необходимость подготовки рабочих кадров с учетом соответствия их профессионально-квалификационных характеристик требованиям современного производства.

Анализ опыта подготовки рабочих кадров в современной России показывает, что традиционно сложившаяся система их подготовки в учреждениях начального профессионального образования (НПО) вступила в противоречие с реальными условиями современного производства, что привело к снижению качества подготовки квалифицированных, компетентных в области современных технологий рабочих.

Снижение потенциала учреждений системы НПО в области подготовки квалифицированных рабочих кадров имеет исторические истоки. Авторы работ, посвященных проблеме совершенствования подготовки рабочих в учреждениях системы НПО [1, 3, 6] полагают, что это связано с реорганизацией системы подготовки рабочих кадров, произошедшей в 60 – 70-х гг. XX в. Одним из направлений реорганизации стала передача учреждений НПО, создававшихся при предприятиях конкретной отрасли, в централизованное государственное управление с целью наиболее полного удовлетворения потребностей предприятий в рабочих кадрах независимо от их региональной и отраслевой принадлежности. Для решения задач централизованного управления деятельностью учреждений системы НПО на государственном уровне были разработаны единые стандарты подготовки, единые учебные планы и программы дисциплин, введено обязательное общее среднее образование в СПТУ. Государство напрямую и через предприятия обеспечивало учреждения начального профессионального образования необходимым материально-техническим оснащением. Основная масса учебной литературы для подготовки рабочих была издана в конце 1970-х – начале 80-х гг., что оказало положительное влияние на развитие системы НПО. Радикальные социально-экономические изменения, произошедшие в середине 80-х – начале 90-х гг. XX в., привели к неопределенности меры ответственности государства и предприятий за стабильное функционирование и развитие искусственно централизованной системы НПО, что, в свою очередь, обусловило ее дестабилизацию, отрыв учебного процесса от условий реального производства.

Таким образом, отсутствие организационной, правовой, материально-технической и финансовой поддержки учреждений системы НПО со

стороны и государства, и предприятий привело к тому, что в настоящее время большинство из них не в состоянии воспроизвести реальные производственные условия, соответствовать новейшим технологиям и, следовательно, не могут обеспечить подготовку рабочих кадров, обладающих актуальными профессионально-квалификационными характеристиками.

В условиях дефицита квалифицированных рабочих кадров предприятия были вынуждены вернуться к организации их подготовки, переподготовки и повышения квалификации на производстве. В настоящее время различают обучение рабочих кадров на предприятии и обучение рабочих кадров вне предприятия, которое осуществляется в учебных заведениях системы НПО. В зависимости от наличия или отсутствия непосредственной связи с профессиональной деятельностью различают подготовку, переподготовку и повышение квалификации непосредственно на рабочем месте и за пределами последнего. В зависимости от способа организации процесса подготовки, переподготовки и повышения квалификации различают обучение под руководством преподавателя (наставника) и самостоятельное обучение.

Как показывает анализ опыта подготовки рабочих кадров в условиях предприятий [4, 5], наиболее эффективным способом ее организации является обучение в учебных центрах объединений предприятий, включающее аудиторные занятия под руководством преподавателя и практические занятия на рабочем месте под руководством наставника.

Учебный центр объединения предприятий – новый тип учебного заведения, основная задача которого заключается в организации обучения квалифицированных, профессионально компетентных рабочих кадров с учетом основных направлений развития производственного процесса предприятия-заказчика и требований современного производства, а также уровня подготовленности обучаемого. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации рабочих кадров в учебном центре требуют нового подхода к организации опережающего обучения, к структурированию его содержания, к проектированию новых технологий обучения и их применению, дифференциации обучения в зависимости от уровня подготовленности обучаемого, гибкости и непрерывности обучения, обусловленных необходимостью скорейшей переориентации производства на выпуск конкурентоспособной продукции.

Решая поставленные задачи, учебные центры взаимодействуют с отделами развития персонала предприятий по вопросам формирования контингента обучаемых и преподавательского состава из числа работников предприятия и вновь поступающих на работу. Контингент обучаемых формируется службами развития персонала на основе заявок на подготовку, переподготовку и повышение квалификации, поступающих из отделов кадров. Преподавательский состав для проведения теоретического обучения отбирается службами развития персонала из числа инженерно-технических работников предприятия, а для производственного обучения – из числа квалифицированных рабочих, имеющих опыт наставничества.

На основании анализа опыта организации учебных центров в рамках объединения предприятий и подходов к организации непрерывной опережающей подготовки рабочих кадров в рамках нашего исследования были выделены организационно-педагогические условия эффективной подготовки рабочих кадров на предприятии, основными из которых являются следующие:

- в структуре объединения предприятий требуется организация учебного центра, который, взаимодействуя с отделами развития персонала предприятий объединения по вопросам подготовки рабочих кадров и используя в своей деятельности кадровый и материально-технический потенциал предприятий, осуществляет многоуровневую теоретическую и практическую подготовку рабочих кадров на базе ведущих предприятий;

- содержание подготовки рабочих кадров отбирается и структурируется на основе системного анализа профессиональной деятельности и представляется в виде пакетов модульной практико-ориентированной учебно-методической документации;

- кадровый состав учебного центра формируется из числа инженерно-технических работников предприятия и высококвалифицированных рабочих, прошедших специальную подготовку в области организации и осуществления процесса обучения.

В соответствии с выделенными педагогическими условиями была разработана трехаспектная модель подготовки рабочих кадров на базе предприятий, включающая модель организационной структуры учебного центра, созданного на базе предприятия, структуру и содержание подготовки, модель профессиональной компетенции и модель структуры модульной технологии реализации подготовки.

На основе созданной модели была разработана двухуровневая система подготовки рабочих кадров в условиях предприятия.

На содержательном уровне системы раскрывается содержание обучения рабочих машиностроительного профиля механообрабатывающих специальностей в виде автономных модульных блоков, входящих в различные области работ, из которых составлена модульная программа обучения. Разработанная модульная программа может быть адаптирована к внешним условиям, структурно перестроена без нарушения общей целостности. Открытость программы позволяет учитывать и индивидуальные характеристики обучаемого путем составления на основе базовой программы индивидуальных модульных программ для каждого обучаемого.

На технологическом уровне разработана модульная технология обучения рабочих машиностроительного профиля механообрабатывающих специальностей, включающая процедуры последовательного формирования профессиональных умений и знаний, входного, текущего, промежуточного и заключительного контроля. В рамках модульной технологии обучения выполняется разработка учебной среды, комплектов методического обеспечения и процедур коррекции.

В рамках разработанной модульной технологии формирование профессионально-квалификационных характеристик рабочих осуществляется в процессе последовательного изучения учебных элементов, входящих в состав выделенных модульных блоков. Формирование профессионально-личностных качеств рабочих производится в рамках принятой в МТН-технологии системы контроля результатов. Она в целом сохраняет свою структуру, но изменяется содержание пакета практических заданий и квалификационных испытаний. Оно дополняется комплексом усложненных производственных заданий, в основе которых лежат проблемные задачи. Деятельность обучаемых по поиску решения проблемных задач, поставленных в рамках усложненных производственных заданий, является основным условием формирования профессионально-личностных качеств. На основании процесса и результата выполнения усложненных производственных заданий контролируется уровень сформированности как профессионально-квалификационных характеристик, так и профессионально-личностных характеристик рабочего машиностроительного профиля механообрабатывающих специальностей.

Отбор материально-технического оснащения подготовки рабочих машиностроительного профиля механообрабатывающих специальностей включает отбор необходимых материальных объектов, планирование учебного и рабочего мест, составление графиков перемещения обучаемых по рабочим местам.

Структура методического обеспечения подготовки рабочих машиностроительного профиля механообрабатывающих специальностей включает модульную программу, комплект учебных элементов для формирования знаний и умений, лежащих в основе выделенных ключевых квалификаций, пакеты тестов контроля, усложненных производственных заданий и заданий для квалификационных испытаний, формы учета успеваемости и спецификации обучаемых.

Экспериментальная апробация системы подготовки рабочих кадров, разработанной в соответствии с выделенными организационными условиями, на базе ООТ «Кадр-потенциал» металлургического холдинга г. Ревды Свердловской области позволяет утверждать, что создание учебных центров на базе объединений предприятий и внедрение на их основе систем, аналогичных разработанной, является одним из продуктивных подходов к решению проблемы подготовки рабочих кадров в условиях предприятий. Разработанная в соответствии с выделенными условиями система подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров является эффективным механизмом их адаптации к современным технологиям и поддержания конкурентоспособности предприятия.

Библиографический список

1. *Батышев С.Я.* Подготовка рабочих в средних профессионально-технических училищах. М., 1998.
2. *Деева Н.К.* Профтехучилище в современных условиях. М., 1991.
3. *Иванов А.* Формирование содержания профессионального образования рабочих-станочников в новых экономических условиях // *Профессионал.* 2002. № 1.
4. *Кадровый потенциал: Информ.-метод. материалы / Сост. Т.Ф. Тюричева; Екатеринбург. центр обучения кадров промышленности. Екатеринбург, 1999.*

5. *Корытов В.А.* Дополнительное профессиональное обучение рабочих на производстве: Метод. рекомендации для подготовки рабочих // Профессионал. 2002. № 6.

6. *Кочетов А.Н.* Профессиональное образование в 60 – 80-е гг.: путь к инфляции // Отеч. история. 1994. № 5.

С.П. Захаров

ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ПО ЗДОРОВЬЮ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ СИСТЕМЫ НПО

Важнейшим документом, определяющим образовательную политику на текущее десятилетие, является Концепция модернизации российского образования на период до 2010 г. Она определила роль образования на современном этапе развития России с учетом перехода к демократическому и правовому государству, к рыночной экономике, исходя из необходимости преодоления отставания страны от мирового уровня экономического и общественного развития. Концепция имеет тесную взаимосвязь с Основными направлениями социально-экономической политики Правительства Российской Федерации на долгосрочную перспективу и определяет приоритеты и меры реализации генеральной, стратегической задачи в предстоящее десятилетие – модернизации образования.

В качестве приоритета образовательной политики в Концепции модернизации выделяется необходимость обеспечения государственных гарантий доступности качественного образования. Данное требование Концепции модернизации обусловлено в первую очередь тем, что в современном российском обществе углубляется социальное расслоение и это находит свое отражение в системе образования. Многообразие форм и методов обучения сочетается с избирательным и сегрегирующим подходом к участникам педагогического процесса. Наблюдаются процессы локализации образования, придания ему элитарных форм, эксклюзивности. Разнонаправленность интегративных и дифференцирующих тенденций социальной динамики, рассогласованность общественных потребностей, целей и функций, выполняемых различными социальными институтами, затрудняет модернизацию институтов общего и специального образования, реали-