

Модель подготовки педагога профессионального обучения на основе производственно-технологического компонента деятельности по своей сущности отражает образовательный процесс, максимально насыщенный учебно-производственными ситуациями. Но в ней учтены содержательные, функциональные, логические характеристики, присущие именно производственно-технологическому компоненту профессионально-педагогической деятельности будущего педагога.

#### Список литературы

1. *Дорожкин, Е. М.* Проблемы становления отечественной системы подготовки кадров для профессионально-технических учебных заведений: историко-генетический анализ / Е.М. Дорожкин, И.А. Черноскутова. Текст: непосредственный // Образование и наука. 2020. № 22 (3). С. 172-204. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2020-3-172-204>
2. *Карагузов, П. М.* Организация подготовки учащихся среднего профессионального образования в области сварочного производства на основе практико-ориентированного подхода / П. М. Карагузов, Н. И. Ульяшин. Текст непосредственный / Техническое регулирование в едином экономическом пространстве. Екатеринбург: Рос. гос. проф.-пед. ун-т, 2017. С. 197–200.
3. *Ульяшин, Н. И.* Интерактивные методы подготовки рабочих в условиях практико-ориентированного обучения / Н. И. Ульяшин, О. А. Скутин, Н. Н. Ильина. Текст непосредственный // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании: материалы 24-й Международной научно-практической конференции. Екатеринбург: Рос. гос. проф.-пед. ун-т, 2019. С. 540–542.
4. *Ульяшин, Н. И.* Подготовка бакалавров профессионально-педагогического образования в условиях практико-ориентированного подхода / Н. Н. Богряшова, Н. И. Ульяшин. Текст непосредственный // Техническое регулирование в едином экономическом пространстве. Екатеринбург: Рос. гос. проф.-пед. ун-т, 2017. С. 167–172.
5. *Ульяшина, Н. Н.* Проблемы формирования производственно-технологического компонента профессионально-педагогической деятельности при подготовке бакалавров профессионального обучения / Н. Н. Ульяшина, Н. И. Ульяшин. Текст непосредственный // Актуальные проблемы развития вертикальной интеграции системы образования, науки и бизнеса: экономические, правовые и социальные аспекты: материалы II Международной научно-практической конференции. Екатеринбург: РГППУ, 2014. С. 220–226.

УДК 377.354

**В. А. Федоров, С. В. Васильев**

**V. A. Fedorov, S. V. Vasilev**

**ФГАОУ ВО «Российский государственный  
профессионально-педагогический университет», Екатеринбург**

**АО «НПК Уралвагонзавод», Нижний Тагил**

**Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg**

**JSC "RPC Uralvagonzavod", Nizhny Tagil**

**Fedorov1950@gmail.com, Vasilevs46@mail.ru**

#### **МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ РАБОЧИМ ПРОФЕССИЯМ В УСЛОВИЯХ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ MODEL OF ORGANIZATION OF PROFESSIONAL EDUCATION TRAINING IN WORKING PROFESSIONS IN THE CONDITIONS OF INDUSTRIAL ENTERPRISE**

**Аннотация.** В статье рассматривается организация обучения рабочим профессиям безработных граждан в условиях учебного центра промышленного предприятия.

**Abstract.** The article deals with the organization of training in working professions of unemployed citizens in the conditions of the training center of an industrial enterprise

**Ключевые слова:** рабочие профессии, профессиональное обучение, структурно-функциональная модель, обучение в условиях промышленного предприятия.

**Keywords:** the work of the profession, professional education, structure-functional model, training in the conditions of industrial enterprises.

На современном этапе социально-экономического развития общества изменяются требования к качеству профессиональной подготовки по рабочим профессиям. От молодого рабочего для осуществления успешной конкуренции на рынке труда, в изме-

няющихся условиях современного производства требуется умение использовать имеющиеся знания и приобретенные профессиональные навыки.

Перспектива корпоративного образования обусловлена переходом от массового обучения к индивидуальному, сопровождаемому новыми формами и методами учебного процесса, исключением из программ подготовки невостребованных трудовых функций (компетенций) за счет четкой их конкретизацией под реальные рабочие места, сокращением сроков и финансовых затрат на обучение при постоянном повышении качества [1].

Дефицит рабочих кадров в промышленности – одна из основных проблем, усугубляемая наложением трех факторов: 1) отсутствием на рынке труда необходимых специалистов; 2) объективным отсутствием молодежи, обусловленным «демографической ямой» и стереотипами непрестижности рабочих профессий; 3) неудовлетворённость работодателя качеством подготовки рабочих кадров в образовательных организациях профессионального образования.

Основываясь на опыте предыдущих исследований, разработана и реализована модель организации профессионального обучения рабочим профессиям в условиях учебного центра промышленного предприятия (Рисунок). Методологическую основу модели составляют компетентностный, социокультурный и модульный подходы, развиваемые соответствующими принципами и условиями реализации каждого из таких принципов в практике корпоративного образования [2; 3].

В рамках *компетентностного подхода* профессиональная компетентность, определяемая на основании требований профессиональных стандартов и независимой оценки квалификаций, рассматривается как наиболее востребованное качество работника со стороны работодателя. Привлечение *социокультурного подхода* при разработке модели обуславливает целесообразность формирования корпоративной культуры, благоприятного имиджа предприятия, развития единых корпоративных целей. Использование *модульного подхода* обеспечивает вариативность содержания обучения, отвечающего реальному запросу работодателя. Позволяет сочетать модули в зависимости от потребностей производства и создавать новые параллельно с изменением производственных технологий [4].

Одним из важных и социально значимых направлений деятельности учебного центра является профессиональное обучение «безработных граждан» рабочим профессиям: оператор станков с программным управлением, токарь, электромонтёр, фрезеровщик, электросварщик, слесарь.

Как правило, это люди 20–40 лет, имеющие 9 классов общего образования или незаконченное профессиональное образование, не служившие в рядах Вооруженных сил Российской Федерации, не имеющие семьи, прежде работавшие на «частника» без оформления документов и трудовой книжки, некоторые имеют криминальное прошлое. Всех их объединяет одно – нереализованность в профессиональной и социальной жизни, а также высокая мотивация к получению профессии, гарантирующей трудоустройство на предприятие со стабильной зарплатой и социальным пакетом.

Представленная структурно-функциональная модель включает в себя следующие основные блоки: *нормативно-правовой* – организационно-нормативная база и правовые основы приема безработных граждан на обучение; *содержательно-процессуальный блок* – содержание и организация профессионального обучения рабочей профессии, разработанные с учетом требований профессиональных стандартов и независимой оценки квалификаций (НОК); *контрольно-оценочный блок* включает в себя виды контроля, критерии и показатели оценки качества обучения рабочим профессиям, и результаты контроля.

Набор на обучение рабочим профессиям осуществляется из числа незанятого населения (блок 1).

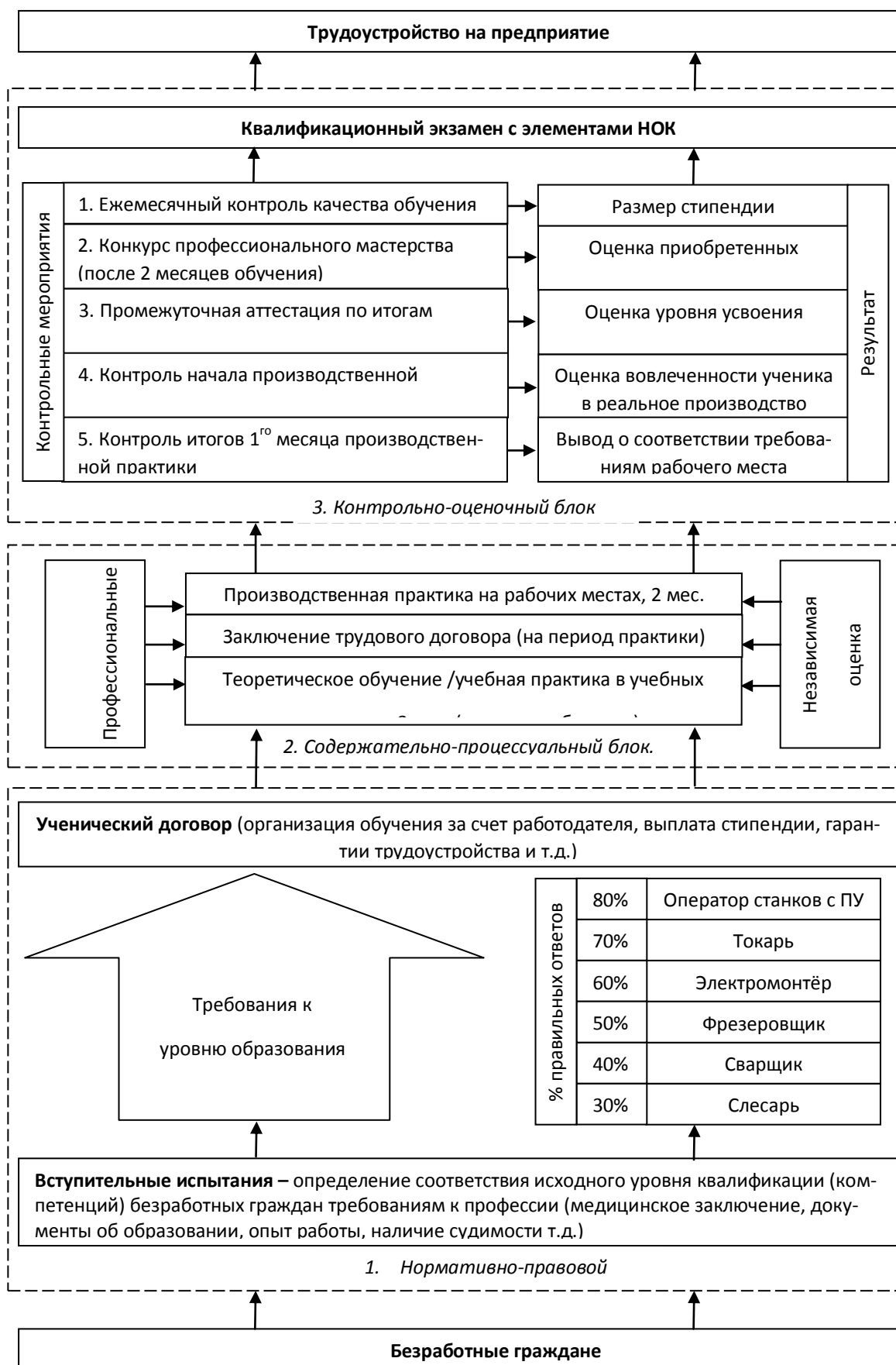


Рисунок. Модель организации профессионального обучения рабочим профессиям в условиях промышленного предприятия

На этапе "вступительных испытаний" потенциальные ученики проходят тестирование, позволяющее выявить исходный уровень знаний в области техники и технологии. В зависимости от количества правильных ответов происходит распределение по группам подготовки (например, 80% и более правильных ответов – предлагается обучение в группе операторов станков с ПУ, 30% и менее – в группе слесарей). Параллельно с тестированием приемная комиссия рассматривает документы, характеризующие полученное ранее образование, состояние здоровья, наличие/отсутствие криминального прошлого и т.п. Успешно прошедшие тестирование и экспертизу документов зачисляются в группы с заключением ученического договора. Ученический договор определяет условия обучения за счет средств работодателя –выплату ежемесячной стипендии, правила внутреннего трудового распорядка, условия труда на рабочем месте, гарантии последующего трудоустройства и др.

Профессиональное обучение рабочим профессиям (блок 2) осуществляется по программам, разработанным на основе профессиональных стандартов и с учетом требований к независимой оценке квалификаций, проводимой центрами оценки квалификации.

Организация образовательного процесса учитывает принципы дуального обучения (совмещение теории и практики). Так, в течение первых 3 месяцев учащиеся в первой половине дня осваивают теоретический материал, во второй – закрепляют полученные знания в учебных мастерских (учебная практика). При этом в период учебной практики ученики имеют возможность получения заработной платы за изготавливаемую товарную продукцию [5].

Одним из элементов дуальной системы образования является заключение постоянного трудового договора между конкретным структурным подразделением (возможно будущим местом работы) и пришедшим на производственную практику учеником. Это позволяет ему в процессе обучения пройти адаптацию на рабочем месте и в коллективе.

Учитывая сложность обучающегося контингента, особое внимание уделяется системному контролю итогов обучения (блок 3) и трудовой дисциплине. В рамках образовательного процесса установлен ежемесячный контроль успеваемости (выставляется оценка за месяц), по результатам которого определяется размер стипендии (не аттестованные ученики получают стипендию в размере минимального размера оплаты труда, для получивших высокие оценки установлены повышающие коэффициенты).

Для определения уровня приобретенных компетенций по осваиваемой профессии после 2 месяцев обучения предусмотрен конкурс профессионального мастерства, в ходе которого ученики демонстрируют прикладные умения и навыки (компетенции).

Три месяца теоретического обучения и учебной практики завершает промежуточная аттестация, при успешном прохождении которой, ученик допускается к производственной практике на реальном рабочем месте.

По итогам 1-й недели производственной практики мастера производственного обучения (кураторы групп) выполняют контроль начала производственной практики на рабочих местах. Проверяется наличие приказов о практике, закрепление опытного наставника, организация рабочего места, выдача средств индивидуальной защиты и т.д.

По завершении 1-го месяца производственной практики проводится анализ трудовой деятельности ученика на предмет его соответствия требованиям к рабочему месту: выполнение производственных показателей, нормы выработки, процент брака, соблюдение учениками трудовой дисциплины и т.д. Руководитель структурного подразделения оценивает результаты производственной практики и принимает решение о дальнейшем трудоустройстве ученика. В случае отрицательного решения о трудоустройстве ученик завершает производственное обучение на своем рабочем месте, в то же время кадровая служба подбирает ему новое рабочее место.

По завершению производственной практики проводится квалификационный экзамен, по результатам которого ученику присваивается профессия рабочего. С целью

внедрения механизма независимой оценки квалификации в практику управления персоналом элементы оценочных средств в рамках квалификационного экзамена максимально приближены к уровню профессионального экзамена, проводимого центрами оценки квалификаций.

Наличие заключенного ранее трудового договора с учениками (успешно завершившими обучение) позволяет обеспечить им трудоустройство в максимально короткие сроки.

Эффективность разработанной модели подтверждена следующими результатами её реализации в условиях Центра подготовки персонала АО «НПК Уралвагонзавод», в сравнении с аналогичными показателями 2016 года:

- на 14% выросло число учеников, имеющих положительный отзыв о производственной практике с последующим трудоустройством;
- на 13 % выросло число учеников, трудоустроившихся в структурном подразделении -месте производственной практики;
- на 16 % выросло число учеников, оставшихся работать на предприятии после 1 года трудовой деятельности;
- на 18% снизился показатель уволенных за нарушения трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка в период обучения и 1 года трудовой деятельности;
- 12% учеников в течение первого года работы поступили в образовательные организации среднего профессионального образования на заочную форму обучения по родственным специальностям.

Данную модель организации обучения рабочим профессиям можно рекомендовать к использованию в условиях корпоративного образования, а также при реализации подготовки по рабочим профессиям в профессиональных образовательных организациях.

#### Список литературы

1. Федоров, В. А. Исходные принципы построения модели подготовки конкурентоспособных рабочих в условиях промышленных предприятий / В. А. Федоров, С. В. Васильев. Текст непосредственный // Образование и наука. 2014. № 6. С. 56–76.
2. Федоров, В. А. Подготовка к рабочим профессиям в условиях корпоративного образования / В. А. Федоров, С. В. Васильев. Текст непосредственный // Педагогика. 2018. № 1. С. 94–102.
3. *Training the Blue-Collar Workers in Industrial Environments: Organizational and Pedagogical Conditions* / Fedorov V. A., Dorozhkin E. M., Vasiliev S. V., Scheinker, A. D. // *International Journal of Advanced Biotechnology and Research*. 2017. V. 8, № 4. P. 1262–1274.
4. Федоров, В. А. Структурно-функциональная модель подготовки конкурентоспособных рабочих в условиях корпоративного образования / В. А. Федоров, С. В. Васильев. Текст непосредственный // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании: материалы 21-й Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 25–26 мая 2016 г. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2016. С. 99–104.
5. Федоров, В. А. Модель подготовки по рабочей профессии «слесарь» в условиях производства / Федоров В. А., Васильев С. В.. Текст непосредственный // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании: материалы 22-й Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 18–20 апр. 2017 г. / под науч. ред. Е. М. Дорожкина, В. А. Федорова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2017. 625 с.