
В. А. СИТНИКОВ

Свердловский инженерно-педагогический институт

ФОРМИРОВАНИЕ НАВЫКОВ ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ ИНЖЕНЕРА-ПЕДАГОГА

На этапе научно-технического прогресса развитие экономики все более будет характеризоваться переходом от доиндустриального и индустриального типов производства к научно-индустриальному¹. Важнейшим требованием последнего является формирование рабочего нового типа. Необходимость формирования новых качеств современного рабочего была отмечена в Политическом докладе ЦК КПСС XXVII съезду партии: «Дальнейшие преобразования труда в условиях научно-технической революции предъявляют высокие требования к образовательной и профессиональной подготовке людей... В повестку дня встала задача создания единой системы непрерывного образования»².

Формирование рабочего нового типа ставит проблему создания иной системы его подготовки, ибо современное научно-техническое производство значительно опережает содержание профессионально-технического обучения, базирующегося на законах экстенсивного развития экономики.

Традиционная система подготовки рабочих кадров, когда учебно-производственный комбинат, профессионально-техническое училище, отдел технического обучения не связаны между собой или связаны формально, приводит к созданию рабочих определенного типа и квалификации, неспособных быстро и полно адаптироваться на новом этапе технического перевооружения завода. Значительной части рабочих среднего возраста не удастся перейти на более высокий профессиональный уровень (это было бы быстрее и дешевле, чем подготовка молодежи, не знающей производства) из-за стремления выполнять уже привычную, знакомую работу. Объясняется это тем, что у них не были сформированы в свое время ориентации на повышение квалифицированного уровня как важнейший элемент профессиональной деятельности. Поэтому ряд заводов, имеющих оборудование по последнему слову науки и техники, ожидают, когда им подготовят новую партию рабочих, способных работать на нем.

В условиях развивающегося производства постоянно не

обучающийся рабочий становится тормозом процесса перестройки экономики, ибо при современном дефиците трудовых ресурсов у нас нет «новых» сил, которые будут трудиться на научно-индустриальном производстве.

Кроме того, и ценностные ориентации, сформированные в традиционной системе обучения, не отвечают требованиям современного производства. Краеугольный камень профориентационной политики «учащийся должен получить профессию» значительно деформирует все «здание» ценностных ориентаций личности. Овладение профессией воспринимается учащимся как быстродостижимая цель и сводится в его представлении к возможности приобрести определенную сумму навыков. В чем же тогда цель дальнейшего труда на производстве? В сознании молодого рабочего профессия воспринимается одномерно, а не в полноте трудовой деятельности, направленной на его самовыражение. Поэтому основные жизненные интересы молодых рабочих перемещаются в непроизводственную сферу, а производственная воспринимается как необходимость для их удовлетворения. В то же время современное производство требует максимальной самореализации личности, активизации человеческого фактора. Это несовпадение сформированных в традиционной системе обучения интересов и ценностных ориентаций обуславливает, в значительной мере, плохую адаптацию молодых рабочих на производстве.

Характеризуя новую систему обучения молодых рабочих, необходимо ясно видеть объект и цель их деятельности. Рабочий нового типа должен обладать не только определенными профессиональными навыками, но и иной системой потребностей, интересов, целей. Речь идет о формировании рабочего с новым типом мышления, способного к самостоятельному творческому труду, с потребностью в постоянном обучении. Этот процесс будет проходить полноценно лишь в случае включения рабочих в систему обучения с ранних этапов становления личности в течение всего периода активной трудовой жизни.

Успешное функционирование новой системы подготовки молодых рабочих будет достигнуто не только соединением всех ее звеньев. Такое возможно и в традиционной системе обучения, когда УПК передает своих учеников в СПТУ или в отдел технического обучения на заводе со сформированной у них установкой на конкретную специальность. Но проблема формирования ориентации в целом на труд не решается, ибо главное здесь — приобретение профессии. Завод получает нужное число рабочих определенной квалификации, но их ценностные ориентации и интересы остаются прежними.

Для воспитания потребности в постоянном профессиональном развитии личности необходимо действие интегрирующего фактора. Таким фактором в новой системе подготовки молодых рабочих должна стать профориентационная работа. Осущест-

вление ее выдвигает много проблем; и основная из них — формирование навыков работы у субъекта системы: подготовки рабочих кадров — инженерно-педагогических работников.

Необходимость смены акцентов в профориентационной работе среди молодежи определяется переходом нашего общества на новый исторический этап. Экстенсивный путь развития экономики на ранних этапах развития социализма требовал увеличения числа занятых в общественном производстве рабочих различных профессий. В связи с этим в профориентационной работе делался упор на отличительные, привлекающие внимание к ней черты профессии, и до настоящего времени абсолютизируется «привлекательность». При этом процесс опирается на складывающееся неравенство в признании роли ряда профессий в общественном производстве. Тем самым в общественном сознании формируются стереотипы, определяющиеся не содержанием профессии, а ее «облегчающими» характеристиками: высокая зарплата, низкая интенсивность и хорошие условия труда, возможность «левого» заработка и т. д. В социологической литературе неоднократно отмечалось, что в начале 80-х годов упал престиж профессии рабочего и инженера и значительно возрос престиж работников торговли, сферы обслуживания, управленческого аппарата. Одна из причин такого положения видится в том, что в профориентационной работе среди молодежи, когда формируется ориентация на труд, оказались смещены акценты. Вместо понимания профессии как формы реализации трудовой деятельности человека, ее стали понимать как содержание его деятельности. Иными словами, цель деятельности личности представлялась не в реализации себя в труде в рамках конкретной профессии, а в необходимости иметь «хорошую» профессию.

Интенсивный путь развития нашей экономики требует полной реализации каждого человека в своем труде. В этих условиях сложившиеся ориентации тормозят активизацию человеческого фактора. Необходимость полной реализации человека любой профессии в трудовой деятельности определяется с позиции не только его самореализации, но и экономики. На этапе интенсивного развития нашей экономики образуется все более тесная взаимосвязь различных элементов общественного производства. Увеличение доли овеществленного труда по отношению к живому характеризуется повышением значимости последнего, т. е. от качества созданного данным работником продукта зависит качество труда последующих звеньев общественного производства. Эта взаимосвязь требует, чтобы рабочий осознал, что роль его труда сегодня значительно выше непосредственной доли этого труда в общественном производстве.

Отличительной чертой новой профориентационной работы является то, что в системе деятельности инженера-педагога она должна занимать ведущую позицию по отношению к обучению

навыкам непосредственной профессиональной деятельности. Иными словами, не просто научить, а сформировать потребность в постоянном профессиональном развитии — вот основная цель деятельности инженера-педагога. Такая сформированная потребность — необходимое условие создания нового типа рабочего. На этапе ускорения нашего общества такой постоянно развивающийся рабочий — необходимое условие совершенствования производства. Для этого необходимо сформировать потребность в учебной деятельности как такой же основной в жизни, что и трудовая. Важным средством формирования этой потребности является показ самостоятельного творческого характера учебной деятельности.

В постановлении ЦК КПСС «Основные направления перестройки высшего и среднего специального образования в стране» указано, что основная задача — «осуществить решительный поворот к развитию творческих способностей будущих специалистов, опираясь на их самостоятельную работу, активные формы и методы обучения»³. Необходимо отметить, что на этапе развитого социализма именно по пути все большего овладения личности учебной деятельностью и будет идти процесс повышения творческого характера труда.

Другой доминирующей ориентацией является ориентация на труд. Она, как правило, проявляется в ориентации на профессию, из чего однако не следует, что, сформировав последнюю, мы получим устойчивую ориентацию на труд. Значительной причиной плохой адаптации молодых рабочих на производстве является расхождение их направленности на профессию и меру труда, необходимого для достижения определенных результатов в этой профессии. Формирование рабочего нового типа требует создания иной структуры его ценностных ориентаций, где основополагающее значение отводится ориентации на труд. Являясь интегрирующим фактором структуры личности, ориентация на труд должна проявляться во всех ведущих ориентациях личности. Мера сформированности ориентации на труд личности в конечном счете определяется уровнем развития самого труда в обществе, ибо неверно пытаться формировать направленность на такой труд, которого еще нет в наличии.

Основное содержание ориентации на труд заключается в формировании в сознании рабочего диалектики социальной и личной значимости труда. Она должна проявляться на современном этапе в понимании труда как основной сферы самоутверждения личности в сознании коллектива. Важнейшей характеристикой коммунистического труда является его коллективный характер. Личность должна быть ориентирована не просто на труд, а на труд в коллективе, что требует формирования и развития у нее соответствующих ценностей коллективного труда. Личная значимость труда рабочего отражается в его сознании только при условии ее отражения в сознании коллек-

тива. Именно через восприятие сознанием последнего и его соответствующую оценку идет осознание социальной значимости своего труда рабочим. В данном случае труд сам по себе еще не является показателем самореализации личности. Мы можем говорить об истинном характере этого процесса тогда, когда труд соответствующе воспринимается и оценивается сознанием коллектива. Иными словами, ориентация на ту или иную меру труда оказывается причиной как удовлетворения своей профессией, так и наоборот. Направленность на труд, на необходимость значительной меры труда в любой деятельности является основополагающей. Существующая же ориентация на профессию как на определенный вид трудовой деятельности все более является недостаточной. Необходимо формировать ориентацию на профессию как на форму, в которой в дальнейшем будут разворачиваться, с одной стороны, труд, основанный на постоянном повышении квалификации, а с другой — учеба, закрепляющая свои результаты в более квалифицированном труде. Отсюда профессия — это та форма, в которой должны сливаться трудовая и учебная деятельности. Не следует считать, что акцент на вышеизложенных видах деятельности затушевывает своеобразие самой профессии; наоборот, базируясь на них, рабочий в полной мере сможет реализовать себя в конкретной профессии. Представляется, что ориентация на труд есть наиболее трудно формируемая в традиционных системах обучения. На XXVII съезде было указано на важнейшую характеристику новой системы подготовки молодых специалистов, позволяющей решить эту проблему, а именно на то, что новая система должна «полнее реализовать ленинский принцип соединения обучения с производительным трудом...»⁴ Важность этого принципа заключается в том, что он позволит материализовать учебную деятельность, показать учащемуся ее общественную значимость. Отсутствие этого принципа приводит к низкой эффективности ориентации на труд, ибо учащиеся СПТУ в большинстве своем видят ненужность своего, пусть еще учебного, труда.

Попытки соединить обучение с производительным трудом (выполнение единичных заказов своего завода, изготовление для собственного училища тех или иных предметов и т. д.) имеют место и в традиционной системе обучения, но оказываются малоэффективными. Прежде всего из-за несистематического, случайного характера такой работы и, самое главное, из-за низкой социальной значимости такого труда.

В новой системе подготовки молодого рабочего речь идет о качественном изменении роли производительного труда за счет включения его в структуру завода. Система подготовки должна являться определенным звеном, цехом завода, где обучение будет происходить в процессе выполнения производственного задания. Уже в процессе обучения будет формироваться чувство принадлежности к рабочему классу, гордость за свой завод,

удовлетворение необходимостью своего труда. Только такое соединение обучения с производительным трудом создает условие для полноценного формирования вышеперечисленных ценностей, что складывается в формирование глубокой ориентации на труд. Включение системы подготовки молодого рабочего в систему завода потребует проведения иной, чем в традиционном обучении, профориентационной работы. Главный упор в ней инженеры-педагоги должны делать на ценности коллективизма, ибо объективно учащиеся оказываются в производственном коллективе, и необходимо это новое положение закрепить в системе ценностных ориентаций.

Поэтому формирование ценностей коллективизма должно полноценно происходить в процессе подготовки самих инженеров-педагогов. Однако здесь существует ряд трудностей. Отличительной чертой процесса обучения является индивидуальный характер, что отражается и на формах организации этого процесса. Существующая сегодня учебная группа в высшем учебном заведении далеко не идеал коллектива во многом из-за отсутствия «общей продукции», общей цели. Формально такая цель — качество учебы данной группы — существует, и формально ядро учебной группы — комсомольский актив — должен на основе этой цели сплачивать ее. Однако отсутствие объективных форм зависимости деятельности учебной группы от качества ее учебы не способствует формированию истинных коллективных отношений.

При переходе на интенсивный путь развития значительно возрастает роль новых коллективных форм организации труда, отражающих более высокий уровень самого производства. Новые формы коллектива позволяют решать сложные задачи производства и добиваться самой эффективной реализации человека в своем труде. Когда же речь идет об инженере-педагоге, который должен готовить молодых рабочих к работе в новых формах организации труда, то возникает проблема сформированности у него самого этих ценностей. Учебная группа как существующая форма коллектива не создает в системе подготовки инженера-педагога условий для формирования названных ценностей. Сегодня речь должна идти о новых формах коллектива, которые уже действуют в ряде вузов страны. В основу положено заключение учебной группой договора о коллективной ответственности за качество учебы и иных видов деятельности с администрацией института. В данном случае группа берет на себя обязательства по учебной и другим видам деятельности (общественной, в период трудового семестра), при выполнении которых администрация обязуется предоставлять группе соответствующие льготы (места в общежитии, профилактории, увеличение числа стипендий и т. д.). Такая форма коллектива, в которой каждый его член будет получать стипендию, место в общежитии, профилактории в зависимости от качества учебы и других видов

деятельности всей группы, позволяет формировать подлинные ценности коллективизма, соответствующие современному уровню их на производстве. Так, данная форма коллектива в высшей школе создана по аналогии с подобными на передовых предприятиях страны (например, на Северском трубном заводе).

Таким образом, новая система подготовки молодых рабочих посредством профориентационной работы позволит формировать связи между различными этапами становления и развития рабочего. Учебная деятельность как диалектическое продолжение трудовой — главное направление профориентационной работы инженера-педагога в новой системе подготовки молодых рабочих. Будущим инженерам-педагогам необходимо видеть цели своей работы, чтобы, включаясь в современное производство, активизировать его развитие. Если такие цели не будут осознаны инженерами-педагогами, то обучение пойдет по-старому, как бы хорошо они ни знали свой предмет. Научно-технический прогресс требует постоянного развития всех сфер общества, для достижения чего необходимо формировать направленность на постоянное развитие, постоянное постижение нового каждым человеком.

Формирование навыков профориентационной работы инженера-педагога должно начинаться в процессе его подготовки. Поэтому все основные моменты ее должны осуществляться уже сейчас по отношению к будущим инженерам-педагогам. Важнейшим средством закрепления этих навыков должна быть непосредственная деятельность в период обучения.

¹ См.: Гордон Л. А., Назимова А. К. Рабочий класс СССР: тенденции и перспектива социально-экономического развития. М., 1985.

² Материалы XXVII съезда КПСС. М., 1986. С. 48.

³ Правда. 1987. 21 марта.

⁴ Материалы XXVII съезда КПСС. С. 48—49.