

- обеспечение работы с использованием *SQL*-серверов;
- использование сценариев, серверных директив, и серверных программ;
- использование технологии *DotNet* и языка *XML*.

Подведем итог: чтобы готовить современных специалистов мирового класса, необходимо *интенсифицировать процесс усвоения все возрастающих объемов знаний за прежний период обучения*. Одним из основных путей достижения этой цели является регулярное приведение в соответствие методической документации, знаний педагогов и способов обучения новым, быстро изменяющимся инфокоммуникационным технологиям.

Г. А. Нечаева

О РОЛИ ПЕДАГОГА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В ПОДГОТОВКЕ И ПЕРЕПОДГОТОВКЕ КАДРОВ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

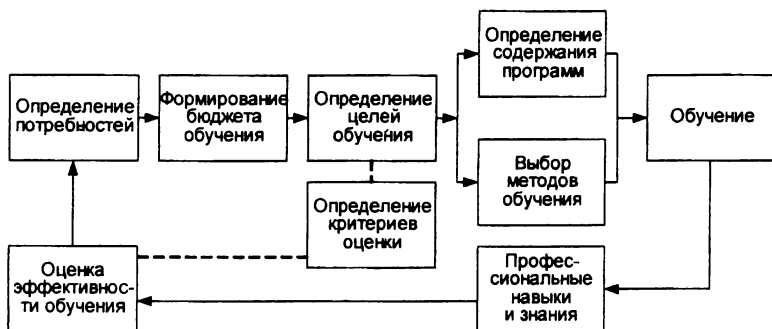
На сегодняшний день недостаток квалифицированной рабочей силы является одной из самых актуальных проблем промышленности. Качество трудовых ресурсов предприятия тем выше, чем больше удельный вес работников, обеспечивающих особую продуктивность труда, т. е. работников высокой квалификации с хорошей профессиональной подготовкой. В современных условиях, когда профессиональные навыки быстро устаревают, способность предприятия или организации постоянно повышать квалификацию своих сотрудников является одним из важнейших факторов, обеспечивающих успех. Уровень прежней советской системы профессиональной подготовки-переподготовки кадров считался высоким. Тогда существовала государственная поддержка, позволяющая проводить постепенное накопление преподавательских традиций. В настоящее время отсутствие квалифицированной рабочей силы для России из угрозы превратилось в реальность. В стране на рынке труда, по данным за 2001–2002 гг., 90% вакансий приходится на квалифицированных рабочих [1]. А учреждения начального профессионального образования не готовы обеспечить этот уровень квалификации работников. Для решения проблемы крупные государственные и перспективные коммерческие организации берут на себя основные функции обучения сотрудников, создавая постоянно дейст-

вующие учебные центры, отделы технического обучения персонала. Финансовые затраты на обучение персонала являются капиталовложениями организации в развитие своих сотрудников, от которых ожидается отдача в виде повышения производительности, т. е. увеличения вклада каждого сотрудника в достижение организационных целей.

Формами профессионального развития являются планирование и развитие карьеры, подготовка резерва руководителей, профессиональное обучение персонала предприятия. Формально профессиональное развитие шире, чем профессиональное обучение и часто включает в себя последнее, однако в реальной жизни различие между ними может быть чисто условным и не столь важным, поскольку и профессиональное обучение, и профессиональное развитие служат одной цели – подготовке персонала предприятия или организации к успешному выполнению стоящих перед ним задач. Помимо непосредственного влияния на финансовые результаты капиталовложение в профессиональное развитие способствует созданию благоприятного климата на предприятии или в организации, повышает мотивацию сотрудников, обеспечивает преемственность в управлении. Профессиональное развитие оказывает положительное влияние и на самих сотрудников. Неслучайно возможность профессионального обучения на рабочем месте высоко ценится работниками и оказывает большое влияние на принятие ими решения о поступлении на работу в ту или иную организацию. Выигрывает от внутриорганизационного профессионального развития и общество в целом, получая более квалифицированных работников и более высокую производительность общественного труда без дополнительных затрат [2]. Возрождение системы подготовки-переподготовки кадров особо перспективно в нашем промышленном регионе.

Профессиональное обучение на предприятиях промышленности представляет собой комплексный непрерывный процесс (рисунок).

Разработка и реализация программ профессионального обучения начинается с определения потребности в профессиональном обучении, определении бюджета, выбора критерия оценки эффективности. Разработка программы предполагает определение ее содержания и выбор методов профессионального обучения. Содержание программы в первую очередь определяется стоящими перед ней целями, отражающими потребности в профессиональном обучении конкретной организации.



Структура профессионального обучения

При выборе методов обучения организация должна прежде всего руководствоваться эффективностью их воздействия на конкретную группу обучающихся. При этом необходимо учитывать возрастные особенности субъектов учебной деятельности, а также специфику руководства этой деятельностью, осуществляемого профессиональным педагогом .

В этой связи к специалисту по профессиональному развитию персонала промышленного предприятия предъявляются особые требования: прежде всего он должен иметь соответствующую той или иной отрасли инженерную и педагогическую подготовку.

На электроэнергетическом факультете Инженерно-педагогического института Российского государственного профессионально-педагогического университета в настоящее время сложилась тенденция, когда выпускники кафедры микропроцессорной управляющей вычислительной техники в качестве направления темы дипломной работы и будущей деятельности выбирают проектирование и разработку программ профессионального обучения в области информатики и вычислительной техники. Подготовка педагогов по специальности 030500 Профессиональное обучение в соответствии с Государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования позволяет нашим выпускникам занять эту нишу на рынке труда. В связи с этим в качестве первоочередных мероприятий по оптимизации учебного процесса необходимо добавить в учебный план дисциплины по основам организации работы с персоналом пред-

приятней, расширить список мест прохождения педагогической практики путем внесения в него отделов технического обучения промышленных предприятий, произвести соответствующую корректировку рабочих программ по дисциплинам психолого-педагогической направленности, связанную с особенностями профессионального обучения взрослого населения. Другим направлением деятельности может стать привлечение специалистов кафедры к участию на условиях договора в организации и проведении учебного процесса профессиональной подготовки-переподготовки кадров промышленных предприятий региона. Подобная ориентация подготовки специалистов профессионального образования не только на систему начального и среднего профессионального образования, но и на профессиональную подготовку-переподготовку кадров промышленных предприятий приобретает особую актуальность в связи с предполагаемым приростом производства и с прогнозируемой демографической ситуацией, когда большую часть населения России будет составлять взрослое население¹.

Библиографический список

1. *Ткаченко Е. В.* Начальное профессиональное образование России: состояние, проблемы, необходимость обновления понятийного аппарата // Профессиональная педагогика: категории, понятия, дефиниции: Сб. науч. тр. / Отв. ред. Г. Д. Бухарова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та., 2003. Вып. 1.

2. *Шекшня С. В., Ермошкин Н. Н.* Стратегическое управление персоналом в эпоху Интернета. М., 2002.

Н. В. Тупоногова, Г. А. Нечаева

ПЕРСПЕКТИВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ОБЛАСТИ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

В настоящее время процесс информатизации общества является одним из наиболее значимых глобальных процессов современности. *Цель информатизации – улучшение качества жизни людей за счет увеличения производительности и облегчения условий их труда.* Информатизация – это сложный

¹ Работа выполнена при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда (проект № 04–06–00464а).