

МЕТОДИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Н. В. Бородина, Д. Г. Мирошин

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Среди разнообразных потребностей рыночной экономики одной из ведущих является потребность обеспечения развивающихся промышленных предприятий, ориентирующихся на производство конкурентоспособной продукции, квалифицированными рабочими кадрами, подготовленными с учетом научно-технических основ современного производства, специфики предприятий-заказчиков, обладающими организационными, коммуникативными умениями, сенсомоторным потенциалом и способными в кратчайшие сроки адаптироваться на производстве, т. е. высоким уровнем сформированности профессиональной компетенции.

Под профессиональной компетенцией мы, ориентируясь на исследования Э. Ф. Зеера, понимаем способность действовать самостоятельно и ответственно в рамках компетентности в соответствии с правами и обязанностями и областью профессиональных задач [3]. Профессиональная компетенция рабочего включает ключевые квалификации (организационно-техническая, технико-технологическая, специальная) и метапрофессиональные личностные качества (креативность, профессиональная активность, профессионально-коммуникативная культура, профессиональная мобильность), которые формируются при решении им комплекса профессиональных задач в процессе выполнения профессиональной деятельности. Следовательно, одним из условий формирования профессиональной компетенции рабочих кадров с учетом специфики предприятия является обучение в контексте профессиональной деятельности, что детерминирует необходимость организации и реализации обучения в условиях, максимально приближенных к реальным производственным условиям.

По мнению ряда российских исследователей, большинство учреждений начального профессионального образования в настоящее время не имеют возможности осуществлять подготовку рабочих кадров, обладающих сформированной профессиональной компетенцией, в контексте специфики предприятия, что обуславливает дефицит квалифицированных рабочих кадров, удовлетворяющих требованиям конкретных работодателей, на рынке труда [2, 5]. Проблему обеспечения развивающегося производства рабочими кадрами многие российские предприятия решают с помощью организации и осуществления их обучения на собственной базе. В условиях предприятий обучение рабочих кадров может осуществляться как на рабочем месте, так и в специально организованном в структуре службы кадрового обеспечения учебном центре [6].

Большинство современных предприятий осуществляют подготовку рабочих кадров в условиях, специально созданных в структуре отдела кадрового обеспечения учебных центров. Анализ работ В. А. Корытова, Т. В. Тишиной и др. позволяет утверждать, что основными задачами учебных центров являются: разработка основных направлений профессиональной подготовки рабочих кадров в условиях предприятия; анализ состояния подготовки и переподготовки рабочих кадров на предприятиях; разработка программ подготовки и переподготовки рабочих кадров на производстве, организация и осуществление обучения квалифицированных профессионально компетентных рабочих кадров с учетом основных направлений развития производственного процесса предприятия и требований современного производства, а также имеющегося уровня подготовленности обучаемого [4, 7]. В своей деятельности учебные центры используют инженерно-технологический и материально-технический потенциал предприятия. При подготовке рабочих кадров на предприятии обеспечиваются следующие организационно-педагогические условия:

1) учебный центр, созданный в структуре предприятия, взаимодействует с отделом развития персонала предприятия по вопросам организации подготовки рабочих кадров и использует в своей деятельности кадровый и материально-технический потенциал предприятия;

2) в условиях учебного центра организуется система многоуровневой теоретической и практической подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров на базе ведущих предприятий;

3) содержание подготовки рабочих кадров отбирается и структурируется на основе системного анализа профессиональной деятельности и представляется в виде модели профессиональной компетенции с гибкой структурой, включающей спектр ключевых компетенций;

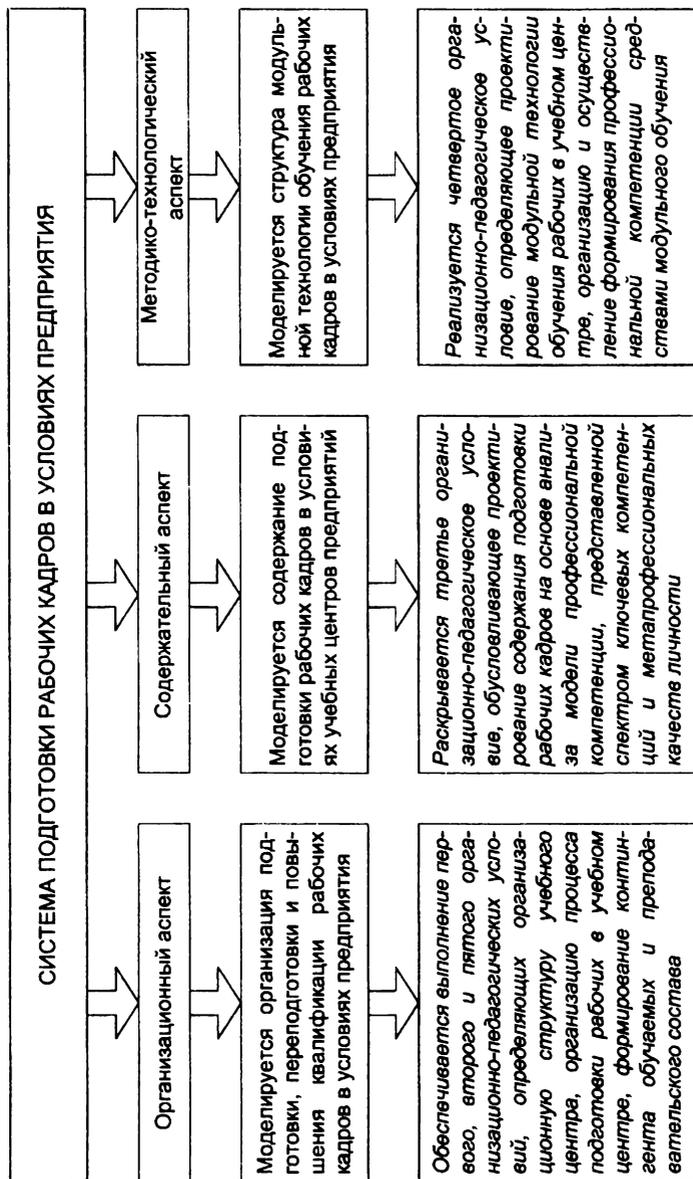
4) обучение рабочих кадров в условиях учебного центра осуществляется посредством применения модульных технологий обучения, структура и содержание которых проектируются в соответствии с моделью профессиональной компетенции;

5) кадровый состав учебного центра формируется из числа инженерно-технических работников предприятия и высококвалифицированных рабочих, специально обученных модульным технологиям обучения.

Комплекс организационно-педагогических условий реализуется в процессе проектирования системы подготовки рабочих кадров в условиях предприятия, которую можно рассматривать в трех аспектах: организационном, содержательном и методико-технологическом (рисунок).

Организационный аспект включает создание модели организации непрерывной многоуровневой подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров в условиях предприятия. Подготовка производится на базе создаваемых учебных центров объединения предприятий, работающих в непосредственной связи с отделами развития персонала и использующих в своей деятельности материально-технический и кадровый потенциал предприятий. Подготовка организована с учетом требований непрерывности и преемственности содержания обучения, его опережающего характера и осуществляется по многоуровневой программе: первичная подготовка и переподготовка, повышение квалификации. После завершения каждого уровня подготовки обучаемый получает соответствующий разряд, подтверждаемый документом (свидетельство или удостоверение).

Содержательный аспект предполагает проектирование содержания подготовки рабочих кадров в условиях учебных центров предприятий. С целью отбора и структурирования содержания подготовки рабочих кадров производится анализ профессионально-ориентированной модели личности и определяется набор компетенций и профессионально значимых качеств личности, входящих в структуру компетентности рабочего.



Структура системы подготовки рабочих кадров в условиях предприятия

На основе системного анализа профессиональной деятельности рабочих конкретной специальности из набора отбираются только те ключевые квалификации, без сформированности которых успешная профессиональная деятельность рабочего невозможна и которые условно называются ключевыми компетенциями и метапрофессиональными качествами личности, образующими блочную модель профессиональной компетенции. Содержание обучения отбирается на основе анализа модели профессиональной компетенции и проектируется в виде блочной модульной программы, структуру которой составляют модульные блоки, включающие пакеты учебных элементов, при изучении которых формируются знания, умения и навыки, лежащие в основе выделенных ключевых компетенций и метапрофессиональных качеств личности.

В методико-технологическом аспекте системы рассматривается структура технологии обучения рабочих кадров в условиях предприятия. Обучение осуществляется с помощью модульной технологии, в рамках которой производится оценка стартового уровня подготовки обучаемых. Уровень подготовки выявляется в процессе входного тестирования перед началом изучения модульных блоков, его результаты используются для индивидуализации содержания модульных программ [1, 7]. Обучаемые знакомятся с индивидуальной программой, изучают учебные элементы, пользуясь консультативной помощью преподавателя, проходят текущее и промежуточное тестирование и выполняют производственные задания. На основе систематического контроля результатов обучения с помощью комплектов тестов и анализа выполняемых обучаемыми производственных заданий преподаватель осуществляет корректирующую функцию. Заключительный контроль результатов обучения осуществляется в форме квалификационных испытаний, выполняемых в условиях реальной профессиональной деятельности.

Разработанная в рамках системы подготовки рабочих кадров модульная технология прошла экспериментальную проверку на базе АООТ «Кадр-потенциал» Metallургического холдинга Свердловской области. Подготовка рабочих кадров в ходе эксперимента осуществлялась с учетом выделенных организационно-педагогических условий, являющихся теоретической основой разработанной системы. В процессе апробации системы было подготовлено и переподготовлено 76 токарей-универсалов.

Результаты эксперимента подтвердили эффективность разработанной технологии обучения. Организация и осуществление подготовки рабочих кадров на основе разработанной системы позволяют обеспечить предприятия квалифицированными и компетентными рабочими кадрами.

Библиографический список

1. *Бородина Н. В., Самойлова Е. С.* Модульные технологии в профессиональном образовании: Учеб. пособие. Екатеринбург, 1997.
2. *Елистратов А. В.* Выпускники НИО востребованы работодателями // *Профессионал*. 2001. № 4.
3. *Зеер Э. Ф.* Профессионально-образовательное пространство личности. Екатеринбург, 2002.
4. *Кирсанов А.* Развитие промышленности и кадровое обеспечение // *Новые знания*. 2002. № 2.
5. *Кириллова Л. И.* Качество оценивает работодатель (Система подготовки и переподготовки кадров в инфраструктуре рынка труда) // *Проф. образование*. 2002. № 1.
6. Международное техническое совещание-семинар «Внедрение модульной системы обучения в странах с переходной экономикой: современный опыт и уроки»: Тез. докл. М., 1997.
7. *Тишина Т. В.* Современная концепция внутрифирменного обучения персонала // Проблемы повышения конкурентоспособности трудовых ресурсов: Материалы межрегион. науч.-практ. конф. Бийск, 2002.

В. Ф. Журавлев, Д. А. Коханов

ПРИМЕНЕНИЕ СТРУКТУРНО-ФУНКЦИОНАЛЬНОГО МЕТОДА ДЛЯ АНАЛИЗА ОБУЧАЮЩИХ ТЕСТОВЫХ СИСТЕМ*

С каждым годом уровень знаний, общей культуры и учебной самостоятельности абитуриентов снижается. При поступлении в вуз они испытывают большие затруднения, так как не умеют работать на лекции, организовывать свою учебно-познавательную деятельность, рационально планировать и осуществлять самостоятельную работу, работать с книгой, по-

* Работа выполнена при поддержке гранта РГНФ № 04-06-00464а.