

перебить заработок...

Можно ли остановить и повернуть вспять эти процессы, сформировав (или повысив) корпоративную культуру педагога? Эта профессия скрепляет, а не атомизирует социум, она предполагает преемственность, открытость общению и поддержку начинающих. Без методического взаимодействия, эмоционально-нравственной подпитки, интеллектуальной подзарядки невозможно саморазвитие педагогического организма. Старым добрым педагогическим коллективам с их совпадениями макропринципов и микротрадиций, сформированной культурой общения оберегать от этих явлений удавалось.

Н.К. Чапаев
РГППУ, г. Екатеринбург
И.П. Верецагина
УрГПУ, г. Екатеринбург
Н.Э. Акулова
ИРРО Свердловской области, г. Екатеринбург

К ИСТОРИИ КОРПОРАТИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Корпоративное профессиональное образование имеет богатую историю как за рубежом, так и у нас. Яркий пример — деятельность горнозаводских школ, в которой фактически не столько решались образовательные и производственные задачи, сколько достигалась общая единая образовательно-педагогическая цель. Основой такой деятельности явилось корпоративное (заводское) образование, которое строилось в соответствии с духовными ценностями, социально-профессиональными традициями и особенностями технико-технологического развития горнозаводского производства. В целом эта деятельность строилась на базе философии победителей, философии лидерства: наша продукция — лучшая в мире. Так оно и было.

Важнейший результат корпоративного горнозаводского образования

— воспитание пассионарной личности — личности энергичной, страстной, деятельностной, способной к сверхнапряжениям для достижения поставленной цели, обладающей способностью заражать своей активностью и вести за собой (А.С. Белкин, Е.В. Ткаченко). Личностей с указанными качествами, наделенных чувством беззаветного самоотверженного служения своему профессиональному долгу, своей Родине, в горнозаводских школах было воспитано немало. Среди выпускников горнозаводских школ, преданных своему делу патриотов-профессионалов, числятся Иван Иванович Ползунов — изобретатель первой в мире паровой машины; механик-гидротехник Козьма Дмитриевич Фролов — творец первых в мире заводов-автоматов.

Благодаря деятельности пассионарных личностей изделия Уральской горной промышленности приобрели всемирную известность. Так, на Всемирной выставке в Париже в 1867 году Нижнетагильские заводы удостоены золотых наград, а на такой же выставке в С. Петербурге «Старый соболю» (название сорта уральского металла) получил Гран-при.

И во многом это было обусловлено высоким уровнем подготовки уральских мастеров в горнозаводских школах, из которых в XX столетии выросла современная российская система горнозаводского образования, занимающая одно из первых мест в мире по качеству подготовки специалистов. Это дало право С.В. Колпакову, президенту Международного союза металлургов, возвести в ранг наших «национальных особенностей» наличие в российской металлургии высококвалифицированных кадров рабочих и специалистов, неоднократно доказывавших свои высокие качества и компетентность в разработке и реализации самых крупномасштабных проектов в стране и за рубежом.

Именно опыт горнозаводских школ учит, что одной из ведущих задач современных образовательно-производственных комплексов должно стать создание профессиональных кланов, профессиональных династий.

Это очень значимо для нашего времени, когда, например, предприниматель может заявить, что ему все равно, каких рабочих нанимать — своих или чужеземцев. Вероятность получения сиюминутной выгоды от использования готовых закордонных кадров достаточно высока. Это так. Но для перспективного развития сложного современного производства такой путь бесперспективен.

Пришлые кадры, даже высококвалифицированные, могут играть лишь вспомогательную роль и не способны решать фундаментальные проблемы производства. Они временщики по сути своей, что резко затрудняет процесс создания производственных и профессиональных традиций. В известном смысле можно говорить об их ненадежности, в том смысле, какой мы обычно имеем в виду, когда говорим о наемной армии. Нынешним предпринимателям и руководителям нелишне помнить слова одного из представителей великого «железного» демидовского рода Никиты Акинфиевича Демидова о том, что воспитанные и ученые люди (имеются в виду люди, получившие образование в горнозаводских школах) есть душа заводская.

В СССР существовали специальные отраслевые институты обучения рабочих. В качестве примера можно привести Свердловский институт обучения рабочих черной металлургии. Широкое развитие получило наставничество. Расцвет переживала производственная педагогика, занимавшаяся вопросами обучения рабочих на производстве.

Сегодня все больше дает о себе знать внутрифирменная подготовка рабочих кадров, при которой производственные факторы выступают и как мотивирующая предпосылка осуществления профессиональной подготовки, и как образовательная среда, и как технологический инструментарий. В орбиту производственно-педагогической среды в данном случае включаются в равной мере компоненты материально-производственной деятельности и компоненты технической деятельности.

Есть основания говорить о сильных и слабых сторонах внутрифирменного обучения. Так, в докладе Всемирного банка, посвященном вопросам профессионально-технического образования, утверждается, что внутрифирменная подготовка имеет ряд положительных моментов. Главный из них — вопрос увязки спроса и предложения не возникает вовсе: фирмы организуют обучение только по нужным им специальностям. Особенно важна роль такой формы обучения при переподготовке рабочей силы без отрыва от производства. Можно говорить о рентабельности профессиональной подготовки на предприятиях.

Однако у этой формы обучения имеются и недостатки. Во многих случаях может страдать качество и глубина подготовки, что обуславливается возможным наличием так называемых рыночных сбоев. К ним относятся, например, низкий уровень базового образования рабочей силы, вынуждающий предприятия тратить большие средства на обеспечение удовлетворительного уровня профессиональной подготовки и численное преимущество малых фирм, где существуют трудности финансирования, низкий уровень управления кадрами и образовательными учреждениями, отсутствие информации о преимуществах ПТО в соответствующих службах.