

3. Машенко И.В., Протыко Н.Н., Ростовцев В.Н. Метод оценки нравственного развития личности // Научно-практический рецензируемый медицинский журнал «Медицина» (Минск). 2007. № 2. С.76-78.
4. Ростовцев В.Н. Основы здоровья. Минск: Изд-во Минсктиппроект, 2013.

УДК 377.354

*Комлева С.В.*  
ФГАОУ ВПО РГППУ,  
г. Екатеринбург

### **ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИ УПРАВЛЯЕМЫХ УСЛОВИЙ ОБУЧЕНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ РАБОТНИКОВ МИКРОПРЕДПРИЯТИЯ**

*Аннотация.* Получение профессионального обучения на рабочем месте в условиях микропредприятия в современной экономической ситуации может быть оправдано для людей, не имеющих возможности воспользоваться предложениями рынка образовательных услуг. В статье рассматриваются вопросы определения педагогических условий учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия.

*Ключевые слова:* профессиональное обучение, учебно-профессиональное взаимодействие субъектов, модель, педагогические условия.

В современной экономической ситуации смена профессии и/или места работы может быть вынужденной, перед личностью возникают проблемы, требующие от нее определения своего отношения к профессии, анализа и рефлексии собственных профессиональных возможностей и достижений. Решение профессионально обусловленных вопросов тесно сопрягается с необходимостью профессионального обучения. Обучение основам мастерства в профессиональной деятельности дает человеку социальную и финансовую защиту, открывает перспективы профессионального самоопределения. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012 трактует профессиональное обучение как приобретение лицами различного возраста профессиональной компетенции, получение квалификационных разрядов, классов, категорий по профессии рабочего или должности служащего без изменения уровня образования (гл.9, ст.73, п.1).

Профессиональное обучение возможно в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе в учебных центрах профессиональной квалификации и на производстве, а также в форме самообразования (гл.9, ст.73, п.6). Руководитель микропредприятия (малое предприятие с численностью работников до 15 человек и годовым оборотом до 60 млн. руб.) в условиях дефицита кадров возлагает на себя функции самостоятельного обновления квалификации своих работников, работник микропредприятия, в свою очередь, заинтересован в получении профессии в непосредственной профессиональной деятельности. Субъекты труда микропредприятия – с одной стороны, профессионал, имеющий опыт и испытывающий потребность в дополнительных человеческих ресурсах для выполнения производственных задач, и с другой стороны, потенциальный работник, не обладающий достаточным уровнем профессиональных компетенций, - вступают в учебно-профессиональный процесс для достижения определенных целей.

Учебно-профессиональное взаимодействие работников микропредприятия можно представить в виде субъект-субъектной модели, для построения которой необходимо выявить внешние условия, существенно влияющие на процесс, и из их числа выделить педагогически управляемые условия. В педагогике имеются исследования, посвященные проблеме корпоративного обучения, наставничества и педагогической поддержки взрослых (Богачев О.А., Маратканова Е.В., Шишкина В.А., Смольникова Н.И., Муравьев Е.М., Ласкин А.А.). Особый интерес вызвала работа Дубенковой Е.Н., где рассматривается социально-психологический аспект внутрифирменного обучения как фактора формирования организационной культуры предприятия малого бизнеса.

Актуальность исследования по проблеме оптимизации обучения на рабочем месте в условиях микропредприятия на научно-методическом уровне связана с выявлением педагогических условий, способствующих последовательному формированию профессиональных компетенций в учебно-профессиональном взаимодействии работников микропредприятия. Уточним понятие «педагогические условия». В философии категория «условие» трактуется как выражение отношения предмета к окружающим его явлениям, без которых он существовать не может, как относительно внешнее предмету многообразию объективного мира. Условие составляет ту среду, обстановку, в которой явления, процессы возникают, существуют и развиваются.

При возникновении педагогической ситуации (а учебно-профессиональное взаимодействие работников микропредприятия рассматривается как педагогическая ситуация) определяются педагогические условия, способствующие развитию и достижению цели, такие, как:

1. Профессиональное обучение в условиях микропредприятия организуется как субъектно-субъектное взаимодействие потенциального работника с более опытным профессионалом. Исторически сложившаяся модель «мастер-подмастерье» в современных экономических условиях является не столь эффективной, так как работник в позиции объекта обучения пассивен, не несет ответственности за результат обучения. Субъектно-субъектное взаимодействие предполагает инициативность работника в получении профессиональных знаний, в выработке профессиональных навыков, расширении компетенций.

2. Добровольное и мотивированное на успех участие в учебно-профессиональном взаимодействии. В условиях микропредприятия ситуация инвестиции в обучение являются достаточно рискованными, оптимизировать морально-материальные затраты возможно при создании ситуации успеха для субъектов обучения. Директивными мерами назначить обучающего и обучаемого невозможно, нужна внутренняя и внешняя мотивация на обучение, субъекты учебно-профессионального взаимодействия добровольно принимают на себя дополнительные обязательства по обучению. Готовность обучающихся учиться определяется их потребностью в изучении чего-либо для решения их конкретных жизненных проблем. Поэтому сам обучающийся играет ведущую роль в формировании мотивации и определении целей обучения. Задача обучающего состоит в том, чтобы создать обучающемуся благоприятные условия для обучения, снабдить его необходимыми методами и критериями, которые помогли бы ему выяснить свои потребности в обучении.

3. Доминирование интересов обучаемого; направляющая и поддерживающая функция обучающего, основанная на принципах и положениях андрагогики. Позиции субъектов учебно-профессионального взаимодействия значительно отличаются от привычных отношений «учитель-ученик». Более опытный в профессиональном плане субъект труда готов делиться своими знаниями при условии, что обучающийся готов к принятию на себя этой роли, готов получать знания не только в виде инструкций и образцов, а заинтересован в процессе обучения, использует свой предшествующий опыт и знания.

4. Направленность субъектов взаимодействия на построение профессионального диалога, готовность к самообразованию и саморазвитию. Умение выстраивать профессиональные коммуникации является необходимым условием для учебно-профессионального взаимодействия. Учебный процесс не ограничивается рамками рабочего времени, субъекты прилагают усилия к самостоятельному получению знаний. Это актуально и для обучаемого, и для обучающего. Обучающий субъект чаще не имеет специального педагогического образования, организация процесса обучения для него может вызывать определенные трудности, которые возможно решить путем самообразования.

5. Проектирование учебно-профессионального взаимодействия, выделение диагностического, прогностического, деятельно-продуктивного и результативного (рефлексивного) этапов достижения цели. Пошаговая последовательность этапов дает возможность уточнить их содержание и специфику.

6. Обеспечение безопасности учебно-профессиональной деятельности. Обучение в профессиональной деятельности выстраивается таким образом, чтобы не нарушались требования по охране труда, соблюдались условия трудового договора. Кроме того, ситуация обучения не должна провоцировать межличностные конфликты. Взрослый человек, вступая в процесс учебно-профессионального взаимодействия, может испытывать чувство тревоги из-за нависшей угрозы потерять компетентность в глазах окружающих, что заставляет человека воспринимать широкий круг объективно безопасных обстоятельств (например, профессиональное дообучение), как содержащих угрозу, побуждая реагировать на них состояниями тревоги, интенсивность которых не соответствует величине реальной опасности. Необходимо, чтобы в учебно-профессиональном взаимодействии обучаемые становились соавторами процесса собственного обучения, находились в состоянии эмоционального комфорта.

7. Представление конечного результата как определение степени технологической, правовой и социально-коммуникативной готовности к выполнению производственных задач, к проектированию человеком своей жизни через включение в профессиональную деятельность. Результативность деятельности обучающего выражена в удовлетворенности от процесса обучения, профессиональном развитии, расширении компетенций.

Завершение программы обучения означает вхождение обучаемого субъекта в самостоятельную профессиональную деятельность, но не исключает дальнейшего профессионального саморазвития с возможностью профессионального взаимодействия с более опытной коллегой.