

сфер психики (интеллектуальной, мотивационной, эмоциональной, волевой, предметно-практической, экзистенциальной и сферы саморегуляции). Эти сферы характеризуют целостность, гармоничность индивидуальности, свободу и разносторонность человека. От их развития зависит его социальная активность.

Сущность и особенности применения индивидуального подхода в учебном процессе изучались многими учеными (П. Блонский, М. Данилов, Б. Есипов и другие). Большинство ученых рассматривают индивидуальный подход как важнейший принцип учебы, а индивидуализацию как средство реализации этого принципа на практике. Е. Рабунский считает, что применение индивидуального подхода это не только приспособление методов и форм учебной работы к индивидуальным особенностям студентов, но и частичное изменение отдельных аспектов содержания учебы. В дидактике под индивидуальным подходом понимается учет таких индивидуальных особенностей студентов, которые влияют на его учебную деятельность и соответственно от которых зависят результаты учебы. Таким образом, мы выяснили, что индивидуализация и личностно-ориентированная учеба имеют отличные особенности. В процессе индивидуализации преподаватель изменяет учебный процесс, относительно к особенностям студентов; а личностно-ориентированного обучения студент – это активная личность, которая имеет свой субъектный опыт, имеет право по своему мнению, собственным убеждениям, и главное это право на выбор.

В.А. Штерензон, А. А. Петров

ПРИМЕНЕНИЕ МУЛЬТИМЕДИА ТЕХНОЛОГИЙ ВО ВНУТРИФИРМЕННОЙ ПОДГОТОВКЕ РАБОЧИХ КАДРОВ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Перед современным российским машиностроением стоят очень серьезные стратегические задачи – обеспечить производственным оборудованием ключевые секторы экономики, в первую очередь обрабатывающие отрасли промышлен-

ленности, и тем самым кардинально изменить состояние производственного потенциала Российской Федерации. От уровня развития машиностроения зависят материалоемкость, энергоемкость валового внутреннего продукта, производительность труда, промышленная безопасность и обороноспособность государства. Стихийный переход к рыночной экономике в конце XX в., безусловно, положительно повлиял на развитие добывающих отраслей, но отрицательно сказался на обрабатывающих отраслях промышленности, в первую очередь – на машиностроении. Среди главных проблем отечественного машиностроения: недостаток высокотехнологичного многофункционального промышленного оборудования и недостаток высококвалифицированных инженерных и рабочих кадров. Опыт показывает, что при наличии инвестиций проблема закупки современного оборудования решается за месяцы, в то время как проблема подготовки кадров требует для решения годы.

Известно, что в России качество рабочей силы находится на очень низком уровне. В российской промышленности осталось лишь 5 % рабочих высокой квалификации, в то время как в ФРГ, например, этот показатель составил 56 %, в США – 43 %, во Франции – 38 %¹. В отличие от предприятий промышленно-развитых стран, где рабочие постоянно совершенствуют свои профессиональные знания и навыки, на большинстве российских предприятий в настоящее время рабочие получают лишь минимальную подготовку, а в роли учителей зачастую выступают их же коллеги, которые сами не всегда являются специалистами высокого класса и, уж тем более, не являются педагогами профессионального обучения. Настораживает и тот факт, что имеющиеся обучающие программы, методическое обеспечение процесса внутрифирменного обучения не всегда отвечают задачам современного технического прогресса и условиям успешного функционирования на конкурентном рынке. Поэтому проблема получения высокой квалификации и специального дополнительного образования ра-

¹ Турутова. Е. Внутрифирменное обучение персонала. URL: <http://muc.renet.ru/journal/number20/Turutova.htm>

ботников предприятий в России стоит сегодня очень остро, т. к. выпуск конкурентоспособной продукции сегодня невозможен без внедрения современных технологий и высокотехнологичного оборудования. Это повышает требования к профессиональной компетентности непосредственных участников процессов изготовления, сборки и ремонта оборудования. Однако, проблемы в современном начальном и среднем профессиональном образовании (недостаточное техническое и методическое обеспечение, нехватка высококвалифицированных преподавательских кадров и т.д.) и нехватка современных учебных центров не позволяют предприятиям получать рабочие кадры в необходимом объеме и нужной квалификации. Многие компании решают эту проблему путем создания собственной эффективной системы подготовки и переподготовки кадров – системы внутризаводского (внутрифирменного, корпоративного) обучения.

Корпоративное обучение является одним из приоритетных направлений деятельности. Систематическое корпоративное обучение персонала – это показатель стабильности и залог успешного развития предприятия. В современных условиях быстрого устаревания профессиональных навыков способность организации постоянно повышать квалификацию своих сотрудников является одним из важнейших факторов успеха. Управление профессиональным развитием превратилось в последние два десятилетия в ключевой элемент управления современной организацией¹ и стало важным фактором повышения эффективности ее производственной деятельности.

Предприятие ОАО «Первоуральский Новотрубный Завод» более 70 лет является ведущим предприятием Уральского региона и России в области производства трубной продукции. Сегодня ОАО «ПНТЗ» одно из самых технологически оснащенных предприятий. Внедряемое на предприятии новое оборудование выявило проблемы с качеством ремонта таких агрегатов как гидропресс, линия торцефаски и пилы Лизингер. Анализ показал, что причиной этого явля-

¹ Методы профессионального обучения. URL: http://www.elitarium.ru/2004/04/27/print:page,2,metody_professionalnogo_obucheniija.html

ется недостаточная квалификация слесарей-ремонтников. Ремонт данных линий – это очень сложный и крайне специфический процесс. В городе Первоуральске нет учебных заведений системы СПО и НПО, которые могли бы подготовить ремонтников требуемой квалификации. На предприятии было принято решение проводить переподготовку и повышение квалификации слесарей-ремонтников в условиях самого предприятия.

Автором статьи Петровым А.А. под руководством Штерензон В.А. была проанализирована система повышения квалификации слесарей-ремонтников в условиях ОАО «ПНТЗ», выявлены серьезные недостатки и разработан комплект методического обеспечения занятий теоретического обучения при подготовке слесарей - ремонтников 5 разряда. Комплект включает в себя методическое пособие и современные мультимедийные материалы для преподавателя (тематические презентации и видеоролики), раздаточные материалы для слушателей и контрольно-измерительные материалы для комиссии по приему квалификационного экзамена. Также разработана компьютеризированная технология обучения слесарей-ремонтников в условиях ОАО «ПНТЗ» с применением мультимедийных методических материалов.

В отличие от традиционных методов профессионального обучения при компьютеризированном обучении основные издержки связаны с разработкой, а не с реализацией программ обучения. Однако после того как программа разработана, обучение практически ничего не стоит организации, т.к. для ее использования не нужно ни инструкторов, ни помещений, ни учебных материалов. Поэтому при большом числе обучающихся компьютеризированные программы становятся экономически очень выгодными. Достоинства такой организации учебного процесса очевидны:

- Специалисты не покидают на длительное время свое предприятие.
- Работодатель может за короткое время осуществить переподготовку или повышение квалификации значительного числа своих работников без всякого ущерба для производственного процесса.

- Разработка образовательных программ осуществляется индивидуально для каждого предприятия с целью максимального удовлетворения его потребностей в современных знаниях.

- Так как работа выполняется в учебной группе, состоящей из специалистов одного предприятия, это способствует более активному обсуждению рассматриваемых в учебном процессе вопросов, их всестороннему анализу и выработке комплексных решений.

- Выполнение выпускных работ слушателями программ внутрифирменного обучения направлено на анализ конкретных проблем, стоящих перед предприятием-заказчиком и на выработку эффективных мероприятий по их решению.

Апробация разработанного мультимедийного методического обеспечения показала эффективность новой технологии переподготовки слесарей-ремонтников, повышение их интереса к обучению, повышение интереса со стороны сотрудников центра обучения и развития персонала ОАО «ПНТЗ» к разработке и внедрению современных образовательных технологий внутрифирменного обучения.