

На правах рукописи



ВАСИЛЬЕВ Сергей Владимирович

**ПОДГОТОВКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ РАБОЧИХ В УСЛОВИЯХ
УЧЕБНОГО ЦЕНТРА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

13.00.08 – теория и методика профессионального образования

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание учёной степени
кандидата педагогических наук

Екатеринбург – 2015

Работа выполнена на кафедре методологии профессионально-педагогического образования ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет»

Научный руководитель:

доктор педагогических наук, профессор
Федоров Владимир Анатольевич

Официальные оппоненты:

Кузнецов Владимир Викторович, доктор педагогических наук, профессор, ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный университет», профессор кафедры общей и профессиональной педагогики;

Косырев Василий Петрович, доктор педагогических наук, профессор, ФГБОУ ВО «Российский государственный аграрный университет–МСХА имени К.А. Тимирязева», профессор кафедры педагогики и психологии профессионального образования

Ведущая организация

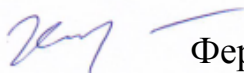
ФГБОУ ВПО «Сибирский государственный университет путей сообщения»

Защита состоится «01» июля 2015 г. в 10:00 ч на заседании диссертационного совета Д 212.284.01 на базе ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет» по адресу: 620012, г. Екатеринбург, ул. Машиностроителей, 11, ауд. 0-300.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет»: <http://ds.rsvpu.ru/dissertacii-prinyatye-k-rassmotreniyu-i-zashchite/vasilev-sergey-vladimirovich>

Автореферат разослан «12» мая 2015 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
доктор педагогических
наук, профессор



Фердинанд Тайфукович Хаматнуров

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. Современный рынок труда, основными характеристиками которого выступают гибкость, изменчивость, высокая инновационная динамика, предъявляет повышенные требования к выпускникам, обучающимся по рабочим профессиям. Среди них готовность к непрерывному самообразованию, обеспечивающему возможность быстрой модернизации своей профессиональной квалификации в соответствии с требованиями изменяющихся условий труда; обладание навыками деловой коммуникации, позволяющей установить партнерские отношения с работодателем, клиентами и иными субъектами производственного процесса; готовность к конструктивным действиям в нестандартных ситуациях; способность к критическому мышлению, позволяющему анализировать различного рода ситуации, принимать соответствующие им решения и нести ответственность за них; способность к рациональной организации собственной трудовой деятельности и др. Все эти качества характеризуют конкурентоспособность работника на рынке труда и определяют успешность решения задач обеспечения конкурентоспособности страны, отрасли, корпорации, производимого продукта на мировом и отечественном рынках.

Очевидно, что формы и методы профессиональной подготовки конкурентоспособных рабочих должны быть адекватны изменениям, происходящим в настоящее время в обществе и экономике. С этих позиций к перспективным моделям современной образовательной практики, наиболее успешно сближающей ее с запросами производства, относится корпоративное образование.

Многолетний практический опыт работы крупных промышленных предприятий показал, что с целью организации подготовки персонала в их структуре созданы специализированные подразделения – отделы технического обучения или отделы подготовки кадров, центры подготовки персонала или корпоративные университеты, использующие в своей деятельности материально-технические, финансовые и кадровые ресурсы предприятий. В настоящей работе для подобных видов подразделений использовано обобщенное название «учебный центр».

Проблема профессиональной подготовки конкурентоспособных рабочих в учебных центрах промышленных предприятий является в настоящее время актуальной и экономически обоснованной. Понимая профессиональную подготовку, во-первых, как совокупность специальных знаний, умений, навыков, трудового опыта, личностных и профессиональных качеств, а также корпоративной культуры обучающихся, обеспечивающих им возможность успешной работы на данном предприятии по определенной профессии; во-вторых, как процесс формирования у обучающихся данных знаний, умений, навыков, компетенций и опыта, можно выделить следующие особенные требования к организационно-педагогическим условиям подготовки конкурентоспособных рабочих в учебном центре промышленного предприятия: разработка образовательных программ на основе требований корпоративного профессионального стандарта, учитывающего специфику конкретного промышленного предприятия; учет при построении образовательных программ специфики обучения взрослых, заключенной, прежде всего, в осознанности выбора и высоком уровне их мотивации на получение профес-

сии; составление графика учебной нагрузки с максимальным учетом существующего уровня квалификации обучающихся; построение образовательной среды в максимальном приближении к реальному производству; включение в образовательную программу содержания, направленного на формирование у обучающихся корпоративной культуры промышленного предприятия, что позволит им успешно влиться в рабочий коллектив и максимально адаптироваться к существующей на предприятии «рабочей среде»; определение в качестве руководителей производственной практики непосредственных работодателей или их ведущих специалистов, что обеспечит достоверность оценки уровня профессиональной компетентности обучающихся и возможность их последующего успешного трудоустройства.

При кажущейся простоте требований к содержанию и организации подготовки конкурентоспособного рабочего в учебном центре промышленного предприятия и их явной определенности подходы к реализации данных требований еще недостаточно раскрыты. Данный вывод подтверждают результаты проведенного анализа исследований в области профессиональной подготовки рабочих (С. Я. Батышев, А. П. Беляева, Г. В. Мухаметзянова, А. М. Новиков, Г. М. Романцев, Е. В. Ткаченко и др.); педагогических аспектов изучаемой проблемы в контексте конкурентоспособности как интегративного личностного качества (В. И. Андреев, Ю. В. Андреева, А. К. Маркова, Л. М. Митина, А. В. Хуторской, Д. В. Чернилевский и др.); в области теории и методики профессионального и профессионально-педагогического образования (Э. Ф. Зеер, П. Ф. Кубрушко, А. М. Новиков, Г. М. Романцев, И. П. Смирнов, Е. В. Ткаченко, В. А. Федоров, Н. К. Чапаев и др.); обеспечения качества образования как основы конкурентоспособности образовательных организаций (В. П. Беспалько, Т. И. Шамова и др.); обеспечения конкурентоспособности студентов образовательных организаций (В. И. Андреев, Е. В. Астапенко, Р. Я. Ахметишин, Л. А. Бодьян, Д. С. Котикова, Т. Г. Кутейцина, Е. А. Максимова, О. П. Тарасова, С. А. Хазова, О. В. Чупрова, И. И. Шевченко и др.). Поэтому заявленная проблема является актуальной, социальной, научной и практической. Ее решение соответствует стратегическим ориентирам государственной политики, отраженным в Государственной программе РФ «Развитие промышленности и повышение её конкурентоспособности», в «Стратегии создания в оборонно-промышленном комплексе системы многоуровневого непрерывного образования на период до 2015 года» и в других документах Правительства РФ.

Социально-педагогический аспект актуальности исследования обусловлен потребностью государства, социальным заказом общества, потребностями рынка труда и развивающихся промышленных предприятий, запросами личности на профессиональную подготовку по рабочим профессиям в условиях, интегрированных в реальное производство учебных центров промышленных предприятий. Образовавшийся запрос на конкурентоспособного рабочего требует анализа и совершенствования подготовки рабочих в таких учебных центрах.

Научно-теоретический аспект актуальности определен потребностью в разработке и исследовании адекватных изменяющимся социально-педагогическим и социально-экономическим факторам организационно-

педагогических условий профессиональной подготовки конкурентоспособных рабочих в учебных центрах промышленных предприятий.

Научно-методический аспект актуальности исследования связан с потребностью в разработке научно-методического обеспечения отбора содержания и процесса последовательного формирования профессиональных компетенций конкурентоспособных рабочих в условиях учебного центра промышленного предприятия с учётом требований работодателя и потребностей обучающихся; с разработкой организационно-методического обеспечения подготовки конкурентоспособного рабочего.

Ключевое понятие исследования

Конкурентоспособный рабочий – человек, интегральная характеристика личностных и профессиональных качеств которого выгодно отличает его от конкурента, что проявляется достаточной степенью соответствия его профессиональной компетентности запросам рынка труда (работодателя), способностью к личностному и профессиональному самосовершенствованию, высоким уровнем профессионально-важных качеств, общей и профессиональной культуры, уверенностью в своих силах и возможностью успешно презентовать себя как профессионала, и свою область профессиональной деятельности.

Сравнительный анализ теории и практики профессиональной подготовки рабочих и существующей потребности промышленных предприятий в конкурентоспособных рабочих позволил выявить следующие **противоречия**:

– *социально-педагогическое* – между запросами государства, общества, экономики и личности на подготовку конкурентоспособных рабочих в условиях корпоративного образования и недостаточной проработкой вопросов профессиональной подготовки таких рабочих в учебных центрах промышленных предприятий в изменяющихся социально-экономических условиях;

– *научно-теоретическое* – между необходимостью развития подготовки конкурентоспособных рабочих в условиях учебного центра промышленного предприятия и традиционными подходами к организации и проведению профессиональной подготовки в таких центрах, применение которых обусловлено недостаточной разработанностью в теории профессионального образования организационно-педагогических условий подготовки конкурентоспособных рабочих, учитывающих воздействие современных социально-педагогических факторов;

– *научно-методическое* – между потребностью в подготовке конкурентоспособного рабочего в условиях учебного центра промышленного предприятия и недостаточностью научно-методического обоснования и организационно-методического обеспечения формирования содержания и организации процесса такой подготовки с учётом требований работодателя и запросов обучающихся.

Ключевое противоречие – между возрастающими потребностями личности, государства, общества и экономики в развитии профессиональной подготовки конкурентоспособных рабочих в условиях учебных центров промышленных предприятий, с одной стороны, и возможностями таких центров удовлетворить данные потребности в связи с недостаточной разработанностью организационно-педагогических условий, обеспечивающих подготовку конкурентоспособных рабочих, с другой стороны.

Выявленные противоречия позволили сформулировать **проблему исследования**, которая заключается в научном обосновании организационно-педагогических условий подготовки конкурентоспособных рабочих в учебном центре промышленного предприятия, и определить его **тему**: «Подготовка конкурентоспособных рабочих в учебном центре промышленного предприятия».

Цель исследования заключается в научном обосновании, разработке и апробации организационно-педагогических условий, обеспечивающих подготовку конкурентоспособных рабочих в учебном центре промышленного предприятия.

Объект исследования: процесс профессиональной подготовки рабочих в учебном центре промышленного предприятия.

Предмет исследования: организационно-педагогические условия подготовки конкурентоспособных рабочих в учебном центре промышленного предприятия.

Гипотеза исследования: профессиональная подготовка конкурентоспособных рабочих в учебном центре промышленного предприятия будет соответствовать требованиям личности, государства, общества и работодателя, если:

- определению понятия «конкурентоспособный рабочий» будет соответствовать человек, интегральная характеристика личностных и профессиональных качеств которого выгодно отличает его от конкурента, что проявляется достаточной степенью соответствия его профессиональной компетентности запросам рынка труда (работодателя), способностью к личностному и профессиональному самосовершенствованию, высоким уровнем профессионально-важных качеств, общей и профессиональной культуры, уверенностью в своих силах и возможностью успешно презентовать себя как профессионала, и свою область профессиональной деятельности.

- основу подготовки составят компетентностный, социокультурный и модульный подходы, конкретизируемые и развиваемые совокупностью соответствующих принципов и условиями реализации данных принципов;

- профессиональная подготовка будет осуществляться в соответствии со структурно-функциональной моделью, включающей в себя целевую, методологическую, организационную, содержательную и оценочно-критериальную составляющие (блоки) данной подготовки;

- будут созданы следующие педагогические условия для эффективной реализации модели: 1) создание образовательной среды с точной имитацией будущих рабочих мест путем обеспечения ее максимального приближения к реальному производству; 2) соответствие содержания модульной программы, включающей корпоративные, технические и функциональные виды модулей, квалификационному уровню рабочих мест, установленному с учетом требований работодателя (корпоративного профессионального стандарта); 3) обеспечение в организации профессиональной подготовки последовательного прохождения этапов теоретического обучения, учебной практики (учебно-производственные условия) и производственной практики (условия реального производства); 4) использование для оценки конкурентоспособности рабочего в качестве критериев: профессиональную компетентность, профессионально-важные качества, профессиональную культуру и критерий «конкурентоспособность личности»; 5) повышение профес-

сионально-педагогической квалификации технических специалистов предприятия, привлекаемых в качестве педагогов профессионального обучения, по корпоративной образовательной программе, учитывающей их базовое образование, опыт работы, особую специфику предприятия и отрасли.

Для достижения цели и доказательства гипотезы исследования определены следующие **задачи исследования**:

1) конкретизировать сущность понятия «конкурентоспособный рабочий» применительно к проблеме исследования; провести оценку фактического состояния возможности подготовки конкурентоспособных рабочих в учебном центре промышленного предприятия и состояния изученности проблем такой подготовки;

2) обосновать целесообразность применения компетентностного, социокультурного и модульного подходов и основанных на них принципов подготовки конкурентоспособных рабочих в учебном центре промышленного предприятия;

3) обосновать и разработать структурно-функциональную модель подготовки конкурентоспособных рабочих в учебном центре промышленного предприятия, включающую целевую, методологическую, организационную, содержательную и оценочно-критериальную составляющие (блоки) такой подготовки, основанные на компетентностном, социокультурном и модульном подходах;

4) обосновать и создать педагогические условия для успешной реализации структурно-функциональной модели подготовки конкурентоспособных рабочих в учебных центрах промышленных предприятий (на примере профессии «Сварщик»);

5) осуществить опытно-поисковую проверку эффективности разработанных в исследовании организационно-педагогических условий подготовки конкурентоспособных рабочих в учебном центре промышленного предприятия.

Теоретико-методологической основой исследования являются фундаментальные труды, посвященные теории общей и профессиональной педагогики (С. Я. Батышев, В. П. Беспалько, Б. С. Гершунский, В. И. Загвязинский, А. М. Новиков и др.); обучению рабочих в организациях профессионального образования (А. П. Беляева, В. В. Кузнецов, А. Н. Лейбович, Г. М. Романцев, И. П. Смирнов, Е. В. Ткаченко, Н. К. Чапаев и др.); исследованиям в области подготовки рабочих в условиях предприятий (С. Я. Батышев, В. В. Кузнецов, А. Р. Масалимова, Н. В. Силкина и др.); проектированию содержания образования на основе компетентностного подхода (В. И. Байденко, А. С. Белкин, Э. Ф. Зеер, И. А. Зимняя и др.); применению социокультурного подхода в образовании (А. С. Ахиезер, В. Л. Бенин, Н. И. Лапина, Р. А. Литвак, О. Ю. Мацукевич, А. И. Ракитов, П. А. Сорокин и др.); организации профессиональной подготовки с использованием модульных технологий (М. А. Чошанов, Н. Е. Эрганова, П. А. Юцявичене и др.); вопросам повышения профессионально-педагогической квалификации педагогов профессионального обучения (В. П. Косарев, П. Ф. Кубрушко, Ю. Н. Петров, Г. М. Романцев, В. А. Федоров, Ф. Т. Хаматнуров и др.).

Для решения исследовательских задач и проверки гипотезы применялся комплекс **методов исследования**: *теоретические*: изучение и анализ научно-методической литературы по исследуемой проблеме, нормативно-правовых доку-

ментов; системный анализ; педагогическое прогнозирование и моделирование; *эмпирические*: наблюдение; тестирование; анкетирование; метод экспертных оценок; методы математической статистики.

Организация и основные этапы исследования. Исследование охватывает период с 2008 по 2015 гг. и включает:

Первый этап (2008-2010 гг.) – определение теоретико-методологических аспектов исследования; изучение и анализ философской, психолого-педагогической, экономической литературы по исследуемой проблеме; формулировка цели, задач и рабочей гипотезы.

Второй этап (2011-2013 гг.) – выявление сущности, структуры и компонентов подготовки конкурентоспособных рабочих; обоснование и разработка организационно-педагогических условий подготовки конкурентоспособных рабочих (включающих структурно-функциональную модель и педагогические условия ее реализации на примере профессии «Сварщик»); разработка программы опытно-поисковой работы и начало ее реализации.

Третий этап (2014-2015 гг.) – продолжение опытно-поисковой работы; проверка эффективности разработанных организационно-педагогических условий подготовки конкурентоспособных рабочих на примере профессии «Сварщик»; анализ, систематизация и обобщение результатов исследования; публикация основных материалов научного и методического характера, оформление результатов диссертационного исследования.

Опытно-поисковой базой исследования выступили учебный центр Открытого акционерного общества «Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод» и Нижнетагильский техникум металлообрабатывающих производств и сервиса. Исследованием охвачено 3 группы сварщиков и коллектив педагогов профессионального обучения учебного центра.

Научная новизна исследования определяется решением важной для развития педагогической теории и практики задачи – повышение уровня профессиональной подготовки конкурентоспособных рабочих – посредством того, что:

1. Применительно к решаемой проблеме конкретизировано понятие «конкурентоспособный рабочий» как интегральная характеристика личностных и профессиональных качеств работника, которые выгодно отличают его от конкурента, что проявляется достаточной степенью соответствия его профессиональной компетентности запросам рынка труда (работодателя), способностью к личностному и профессиональному самосовершенствованию, высоким уровнем профессионально-важных качеств, общей и профессиональной культуры, уверенностью в своих силах и возможностью успешно презентовать себя как профессионала, и свою область профессиональной деятельности.

2. Обосновано применение подходов к подготовке конкурентоспособных рабочих в учебном центре промышленного предприятия: *компетентностного*, развиваемого принципами учета специфики профессионального обучения взрослых; соответствия содержания образования запросам работодателя; подобия образовательной среды реальному производству; непрерывной оценки и анализа учебных достижений обучающихся на всех этапах реализации образовательной программы; системного повышения профессионально-педагогической квалификации

привлекаемых к образовательному процессу технических специалистов предприятия; *социокультурного*, конкретизированного в принципах учета закономерности природного развития взрослых обучающихся; соответствия образовательного процесса и саморазвития личности корпоративной культуре и культурно-историческим традициям территории; индивидуально-личностной ориентации и ценностно-смысловой направленности образования; *модульного*, реализуемого с помощью принципа модульности и вариативности образовательной программы.

3. Разработана основанная на компетентностном, социокультурном и модульном подходах структурно-функциональная модель подготовки конкурентоспособных рабочих в учебных центрах промышленных предприятий, включающая в себя целевой, методологический, организационный, содержательный и оценочно-критериальный блоки.

4. Выявлены педагогические условия реализации структурно-функциональной модели подготовки конкурентоспособных рабочих в учебном центре промышленного предприятия, включающие: образовательную среду, максимально приближенную к реальному производству; содержание подготовки, включающее корпоративные, технические и функциональные модули, разработанные на основе требований работодателя к рабочей профессии, представленных в корпоративном профессиональном стандарте; последовательность прохождения этапов профессиональной подготовки: теоретического обучения, учебной практики (учебно-производственные условия) и производственной практики (условия реального производства); критерии оценки конкурентоспособности рабочего: профессиональная компетентность, профессионально-важные качества, профессиональная культура и конкурентоспособность личности; корпоративную образовательную программу повышения профессионально-педагогической квалификации технических специалистов, привлекаемых в качестве педагогов профессионального обучения, учитывающую их базовое образование, опыт работы, особую специфику предприятия и отрасли.

Теоретическая значимость исследования заключается в расширении теоретических представлений о процессе подготовки конкурентоспособных рабочих в условиях учебных центров промышленных предприятий в части: конкретизации содержания понятия «конкурентоспособный рабочий»; обоснования принципов такой подготовки; разработки структурно-функциональной модели подготовки конкурентоспособных рабочих; обосновании и описания педагогических условий реализации данной модели.

Практическая значимость исследования определяется:

– результатами реализации организационно-педагогических условий подготовки конкурентоспособных рабочих (структурно-функциональная модель и педагогические условия ее реализации) в учебном центре промышленного предприятия (ОАО «НПК «Уралвагонзавод»);

– возможностью применения прошедших опытно-поисковую проверку организационно-педагогических условий подготовки конкурентоспособных рабочих (сварщиков) в учебном центре промышленного предприятия в практике аналогичных образовательных структур промышленных предприятий и в системе среднего профессионального образования;

– возможностью применения авторских разработок: корпоративного профессионального стандарта по профессии «Сварщик», конкретных практических рекомендаций, раскрывающих содержательную, процессуальную и оценочную составляющие подготовки конкурентоспособных рабочих в учебных центрах промышленных предприятий смежных отраслей.

Полученные в исследовании результаты могут быть использованы в подготовке конкурентоспособных рабочих по другим профессиям.

Положения, выносимые на защиту:

1. Основные направления разработки организационно-педагогических условий профессиональной подготовки конкурентоспособных рабочих определены в конкретизации понятия такого рабочего, как человека, интегральная характеристика личностных и профессиональных качеств которого выгодно отличает его от конкурента, что проявляется достаточной степенью соответствия его профессиональной компетентности запросам рынка труда (работодателя), способностью к личностному и профессиональному самосовершенствованию, высоким уровнем профессионально-важных качеств, общей и профессиональной культуры, уверенностью в своих силах и возможностью успешно презентовать себя как профессионала, и свою область профессиональной деятельности;

2. Процесс эффективной подготовки конкурентоспособных рабочих в учебном центре промышленного предприятия необходимо осуществлять в организационно-педагогических условиях, созданных на основе *компетентностного подхода*, развиваемого принципами учета специфики профессионального обучения взрослых, соответствия содержания образования запросам работодателя, подобия образовательной среды реальному производству, непрерывной оценки и анализа учебных достижений обучающихся на всех этапах реализации образовательной программы, системного повышения профессионально-педагогической квалификации привлекаемых к образовательному процессу специалистов-производственников; *социокультурного подхода*, конкретизированного в принципах учета закономерности природного развития взрослых обучающихся, соответствия образовательного процесса и саморазвития личности корпоративной культуре и культурно-историческим традициям территории, индивидуально-личностной ориентации, ценностно-смысловой направленности образования; и *модульного подхода*, реализуемого с привлечением принципа модульности и вариативности образовательной программы, что позволит подготовить рабочего, соответствующего требованиям работодателя.

3. Подготовку конкурентоспособного рабочего в учебных центрах промышленных предприятий по конкретной профессии необходимо осуществлять в соответствии со структурно-содержательной моделью, включающей в себя блоки: 1) *целевой* (регламентирующий требования к конкурентоспособному рабочему); 2) *методологический* (включающий методологические подходы и раскрывающий основанные на них принципы и условия подготовки конкурентоспособных рабочих в условиях промышленного производства); 3) *организационный* (описывающий учебно-методические комплексы, точно имитирующие рабочие места на реальном производстве и моделирующие профессиональные ситуации; включающий необходимое оборудование, инструменты, приспособления и измерительные при-

боры, симуляторы, тренажёры, макеты конструкций, отдельные узлы и детали, модели, полигоны, муляжи, натурные образцы, формы документов и инструкций, используемые на производстве); 4) *содержательный* (определяющий требования к содержанию подготовки в учебном центре; раскрывающий комплекс нормативно-методической документации; показывающий организацию и оценку результатов подготовки рабочих согласно корпоративному профессиональному стандарту по профессии и модульной программы, разработанной на его основе); 5) *блок оценки конкурентоспособности* (раскрывающий критерии и показатели оценки уровня подготовки конкурентоспособного рабочего в учебном центре предприятия).

4. Для эффективной реализации структурно-функциональной модели необходимо создание педагогических условий, учитывающих «рабочую» среду предприятия, его территориальную особенность и требования к профессии, по которой идет подготовка (на примере профессии «Сварщик»): 1) максимальное приближение образовательной среды к реальному производству, в точности, имитирующей рабочие места; 2) соответствие содержания модульной программы, включающей корпоративные, технические и функциональные модули, квалификационному уровню рабочих мест предприятия, установленному с учетом требований работодателя (корпоративного профессионального стандарта); 3) обеспечение в организации профессиональной подготовки последовательного прохождения трех этапов: теоретическое обучение, учебная практика (учебно-производственные условия) и производственная практика (условия реального производства); 4) использование для оценки конкурентоспособности рабочего критериев: профессиональная компетентность, профессионально-важные качества, профессиональная культура и конкурентоспособность личности; 5) повышение профессионально-педагогической квалификации технических специалистов промышленных предприятий, привлекаемых в качестве педагогов профессионального обучения по корпоративной образовательной программе, учитывающей базовое образование, опыт работы, особую специфику предприятия и отрасли.

Научная обоснованность и достоверность базовых положений и результатов исследования обеспечиваются непротиворечивостью исходных методологических оснований; реализацией взаимодополняющих методов, адекватных цели и задачам исследования; завершенностью опытно-поисковой работы, подтверждающей первоначально выдвинутую гипотезу; репрезентативностью полученных данных; личным участием автора в опытно-поисковой работе.

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные положения работы представлены на: 1) заседании Координационного совета Уральской системы компетенций и квалификаций «Система развития профессиональных квалификаций для инновационной промышленности» (Нижний Тагил, 2013); IX Международном научно-промышленном форуме «Техническое перевооружение машиностроительных предприятий России» (Екатеринбург, 2014); сессии «Молодые профессионалы» АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» (Екатеринбург, 2014); встрече HR-директоров (Москва, Институт экономических стратегий, 2014); заседании Координационного совета по кадровому обеспечению экономики Свердловской области (Нижний Тагил, 2014); круглом столе «Пути повышения качества подготовки инженерно-технических и

рабочих кадров для инновационного развития железнодорожного машиностроения» (Нижний Тагил, 2014); круглом столе «Высококвалифицированный персонал как основа конкурентоспособности промышленного предприятия» (Екатеринбург, 2014); форсайт-сессии «Обеспечение промышленности высококвалифицированными рабочими кадрами. Атлас Новых профессий 2.0.»; семинаре «Актуализация профессионального стандарта «Сварщик» с учётом лучших практик World Skills» (Екатеринбург, 2014); 2) научно-практических конференциях по проблемам профессионального образования, в том числе международных (Нижний Тагил, 2013; Казахстан, Астана, 2014) и всероссийских (Екатеринбург, 2013, 2014, 2015; Нижний Тагил, 2014).

Основные результаты исследования отражены в 14 публикациях, среди которых 5 статей в научных изданиях, рекомендованных ВАК для публикации результатов диссертационных исследований.

Структура диссертации. Материал диссертации изложен на 214 страницах и включает 11 таблиц, 10 иллюстраций, 10 приложений. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы (175 наименований, из них на иностранном языке – 15).

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обоснована актуальность исследования; рассмотрена степень разработанности проблемы в педагогической теории и практике; сформулированы цель, объект, предмет, гипотеза и задачи исследования; раскрыта теоретико-методологическая основа, этапы и методы исследования; представлена научная новизна, теоретическая и практическая значимость результатов исследования; приведены основные положения, выносимые на защиту, степень достоверности и апробация результатов.

В **первой главе** «Теоретико-методологические предпосылки подготовки конкурентоспособных рабочих в учебном центре промышленного предприятия» представлены результаты анализа научной, научно-методической литературы по проблеме исследования; определены и конкретизированы основные понятия исследования; обозначены требования, предъявляемые современным обществом к выпускникам учреждений профессионального образования; выявлены проблемы подготовки конкурентоспособных рабочих в условиях учебных центров промышленных предприятий и показана степень теоретической проработки данных проблем.

Обобщая результаты проведенных исследований, представленных в словарях, в работах С. Я. Батышева, Б. М. Бим-Бада, Д. Хинричса и других известных ученых определено и конкретизировано понятие «профессиональная подготовка» (см. с. 3 автореферата).

Рассмотрев трактовку используемых в научных и нормативно-правовых источниках (Закон РФ «Об образовании», В. В. Кузнецов, Р. С. Силкин и др.) понятий «корпоративное образование» и «внутрифирменное обучение (подготовка)» принято целесообразным в рамках настоящего исследования разницу между ними считать не существенной и в дальнейшем отождествлять их.

На основании сущностного анализа терминов и определений, представленных в словарях и работах исследователей (В. И. Андреев, Е. В. Астапенко, Р. Я. Ахметишин, Л. А. Бодьян, Д. С. Котикова, Т. Г. Кутейцина, Е. А. Максимова, О. П. Тарасова, С. А. Хазова, О. В. Чупрова, И. И. Шевченко и др.), даны основные наполнения серии последовательных понятий: *конкуренция* – способность противостоять конкурентам в борьбе за достижение наивысших результатов; *конкурентоспособность* – способность товаров отвечать требованиям конкурентного рынка и запросам покупателей в сравнении с другими аналогичными товарами, определяемая качеством товара, его техническим уровнем, потребительскими свойствами и затратам на его приобретение и эксплуатацию; *конкурентоспособность личности* – способность наибольшего развития собственных возможностей для реализации себя лично, профессионально, социально, нравственно; *конкурентоспособность специалиста* – способность выполнять свои функции с требуемым качеством и стоимостью в условиях конкурентного рынка труда.

Уточнение содержания данных определений позволило конкретизировать понятие «конкурентоспособный рабочий» (см. с. 5 автореферата) и определить требования к нему. В главе показано, что работодателями востребован рабочий нового типа, обладающий широкими общеобразовательными, общепрофессиональными и специальными знаниями, умениями, навыками и компетенциями; способный самостоятельно овладеть недостающими знаниями и умениями; быть конкурентоспособным; отвечать изменяющимся требованиям рынка труда. Подготовка такого рабочего возможна при наличии в профессиональной образовательной организации необходимых организационно-педагогических условий.

В диссертации представлены результаты исследования организационно-педагогических условий в современной практике подготовки рабочих в учебном центре промышленного предприятия ОАО «НПК «Уралвагонзавод» (далее учебный центр УВЗ). Выявлено, что подготовка по рабочим профессиям осуществляется по устаревшим типовым учебным планам и программам; комплектование учебных групп осуществляется без учета половозрастных и образовательных признаков. Основной контингент, проходящий подготовку по рабочим профессиям – безработные граждане, относится к широкому возрастному диапазону (18 – 35 лет) с уровнем образования от неоконченных 9 классов до высшего; имеет негативный социальный опыт; характеризуется повышенным уровнем мотивации на получение профессии и нацеленностью на престижные и высокооплачиваемые рабочие места. Установлено расхождение требований начальников цехов (работодателей) к уровню конкурентоспособности выпускников учебного центра и его реального состояния (рисунок 1).

Отмечено, что процесс подготовки по рабочим профессиям направлен на формирование знаний, умений и навыков без учета определяемых реальным рабочим местом профессиональных компетенций. Организация и содержание подготовки не обеспечивает развития личности через формирование общечеловеческих, общенациональных, региональных и корпоративных ценностей. Программы профессиональной подготовки не учитывают исходный уровень квалификации обучающихся и накопленный ими профессиональный и жизненный опыт. Содержание и планирование учебной нагрузки не позволяют полностью удовлетворить

их интересы путем: обеспечения индивидуального темпа освоения учебного материала; учета их полового и возрастного своеобразия; создания оптимальных физических и умственных нагрузок; сохранения индивидуальности будущего рабочего; развития его творческих способностей и трудовой мотивации; выделения подгрупп обучаемых с индивидуальной специализацией (индивидуальный набор учебных модулей) под конкретный заказ работодателя.

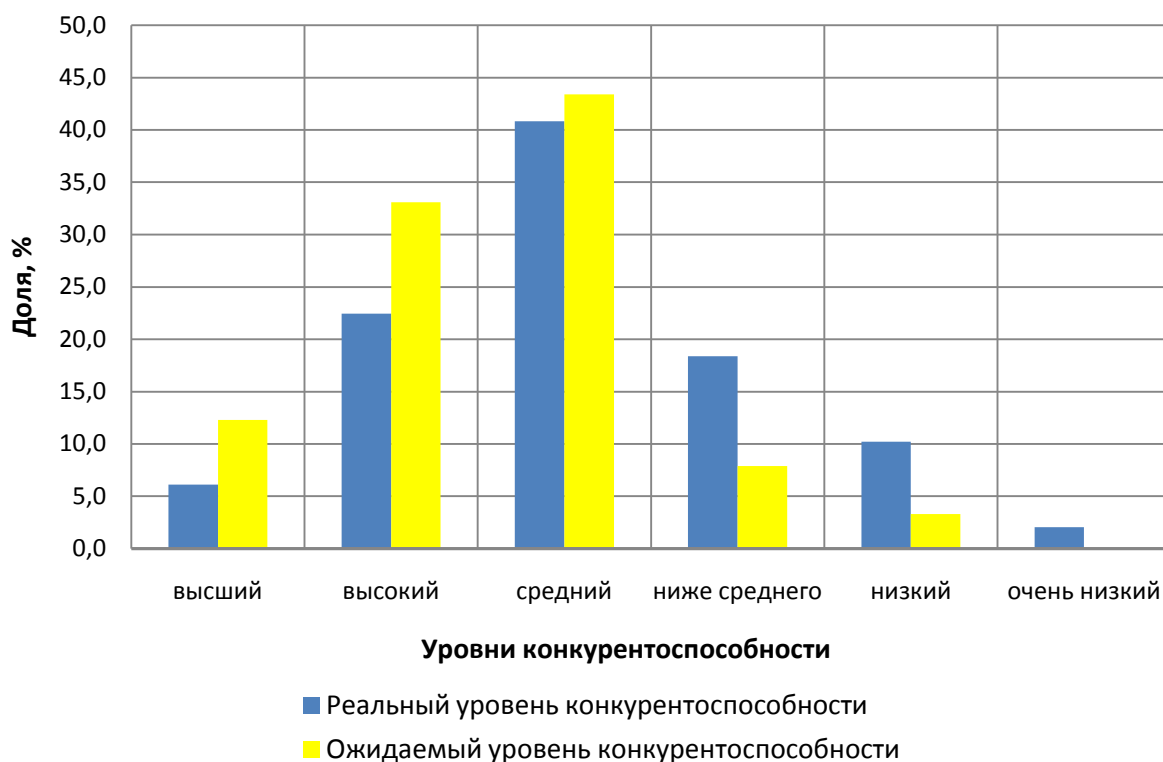


Рисунок 1 – Сопоставление реального уровня конкурентоспособности личности выпускников учебного центра и ожиданий начальников цехов УВЗ

В главе показано, что выявленные проблемы и недостатки практики реализации корпоративного образования характерны для большинства отраслей промышленности современной России.

Проведенный анализ теоретических исследований корпоративного образования в области подготовки рабочих кадров (С. Я. Батышев, О. А. Богачев, В. В. Кузнецов, П. Ф. Кубрушко, А. Н. Лейбович, А. Р. Масалимова, Д. Г. Мирошин, А. М. Новиков, В. И. Петлин, Г. М. Романцев, Н. В. Силкина, Е. В. Ткаченко, В. А. Федоров и др.) позволил провести следующие обобщения, коррелирующие с результатами анализа практики корпоративного образования: корпоративное образование организуется в интересах работника и работодателя; профессиональная компетентность работников в условиях корпоративного образования является наиболее востребованным качеством со стороны работодателя; структура и содержание подготовки рабочих проектируются в соответствии с моделью профессиональных компетенций, разработанной на основе анализа профессиональной деятельности рабочего (ЕТКС, ЕКС). Вместе с этим, в исследуемых работах приводятся важные для развития корпоративного образования выво-

ды: в современных условиях для подготовки конкурентоспособного рабочего необходима разработка корпоративных профессиональных стандартов, характеризующих не только профессиональные компетенции, но и профессионально-важные качества и профессиональную культуру рабочего; при реализации корпоративного образования используется компетентностный подход; осознанию корпоративной культуры, благоприятного имиджа предприятия, развитию единых корпоративных целей способствует социокультурный подход; при обучении на производстве применяется неформальное образование: наставничество, конкурсы профессионального мастерства, научно-практические конференции, советы молодых специалистов и т. д.; использование модульных технологий является эффективным при обучении рабочим профессиям; нормативно-правовые документы, регламентирующие на уровне государства обучение рабочих промышленных предприятий, требуют обновления; совокупное применения компетентностного, социокультурного и модульного подходов не исследовано.

Представленные в главе результаты исследования позволяют сделать вывод о том, что необходимые для подготовки конкурентоспособных рабочих в учебных центрах промышленных предприятий организационно-педагогические условия не разработаны.

Во **второй главе** «Организационно-педагогические условия подготовки конкурентоспособных рабочих в условиях учебного центра промышленного предприятия» представлены разработанные структурно-функциональная модель подготовки конкурентоспособных рабочих (далее модель) (рисунок 2), педагогические условия ее реализации и результаты их опытно-поисковой проверки.

В диссертации дано обоснование необходимости совместного применения компетентностного, социокультурного и модульного подходов в качестве методологического основания при разработке организационно-педагогических условий подготовки конкурентоспособных рабочих в учебном центре промышленного предприятия. Представлено описание принципов, конкретизирующих данные подходы, и раскрыты условия реализации каждого из этих принципов в практике корпоративного образования.

Представленная в главе структурно-функциональная модель включает следующие основные блоки: *целевой* – требования к конкурентоспособному рабочему; *методологический* – методологические основания и принципы подготовки в условиях промышленного производства; *организационный* – учебно-методические комплексы, моделирующие профессиональные ситуации, имитирующие рабочие места и их оснащение на реальном производстве; *содержательный* – комплекс нормативно-методической документации, регламентирующей содержание, организацию и оценку результатов подготовки рабочих, на основе разработанного корпоративного профессионального стандарта по профессии и модульной программы, разработанной на основе данного стандарта; *блок оценки конкурентоспособности (критериально-оценочный)* – критерии и показатели оценки подготовки конкурентоспособного рабочего в учебном центре предприятия.

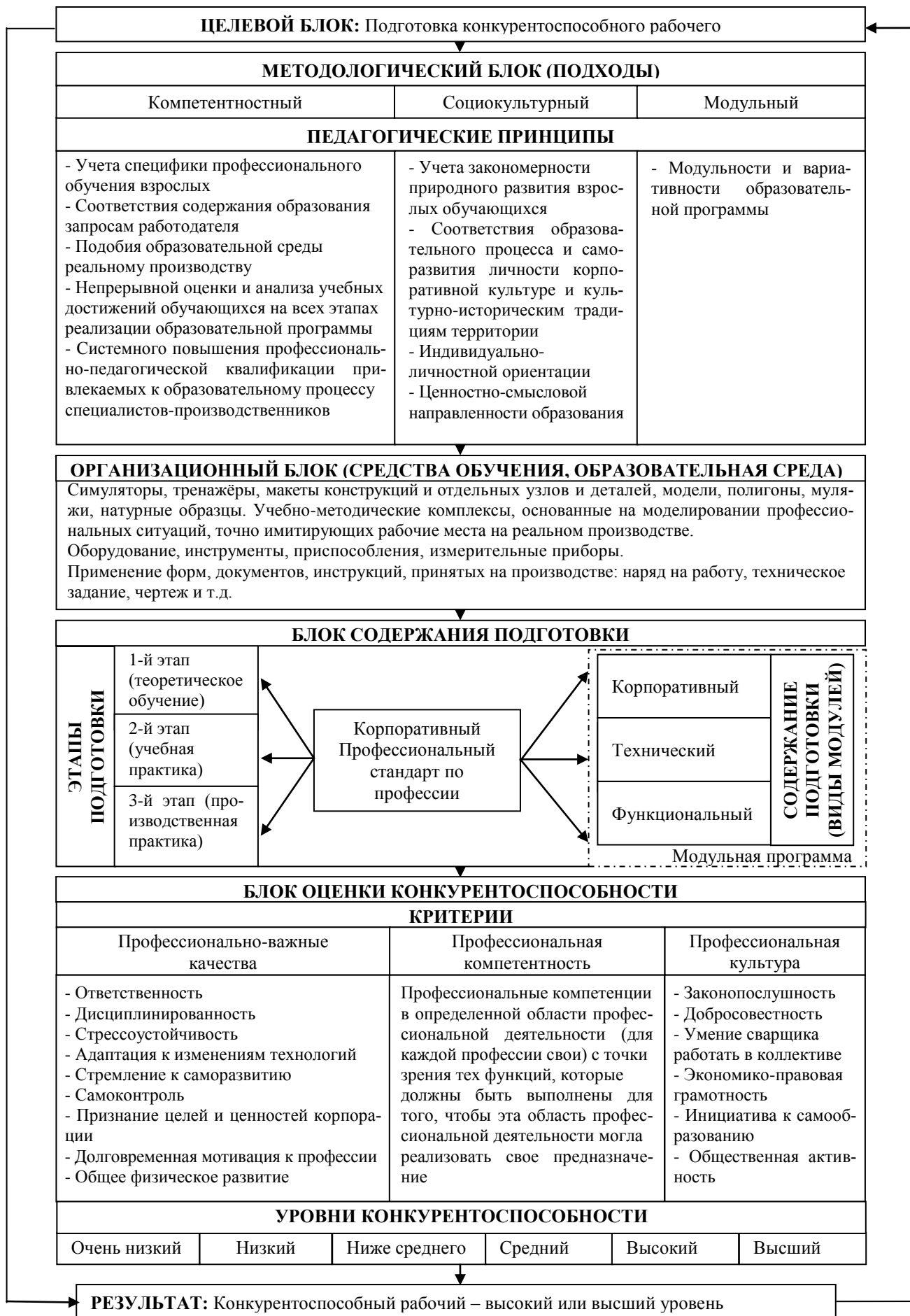


Рисунок 2 – Структурно-функциональная модель подготовки конкурентоспособных рабочих

В главе представлено описание конкретных условий реализации данной модели при подготовке конкурентоспособных рабочих по профессии «Сварщик» в учебном центре УВЗ. Для определения содержания подготовки по профессии «Сварщик», в рамках исследования разработан соответствующий корпоративный профессиональный стандарт, содержащий функциональную карту для профессиональной области «Сварочное производство» и описывающий перспективные требования к выполнению трудовых функций. Каждая такая функция формирует структурную единицу профессионального стандарта, которая описывает: название трудовой функции; действия, обеспечивающие ее выполнение; характеристики квалификационного уровня; требуемые знания и умения. Данная структура позволила успешно спроецировать требования стандарта в модульную программу профессиональной подготовки по профессии «Сварщик». При этом каждая единица профессионального стандарта трансформирована в содержание конкретного модуля обучения.

Программа профессиональной подготовки сварщика включает: корпоративные (КМ), технические (ТМ) и функциональные (ФМ) учебные модули и реализуется в три этапа: теоретическое обучение; учебная практика; производственная практика. Для определения степени освоения учебного материала предложены ознакомительный, репродуктивный и продуктивный уровни. При этом используются методы контроля: текущий; контрольные работы по учебной и производственной практике; комплексный экзамен по профессиональному модулю.

Весомым фактором, влияющим на качество профессиональной подготовки рабочих, является профессионально-педагогическая квалификация педагогов профессионального обучения. Нами разработана и реализована программа повышения профессионально-педагогической квалификации технических специалистов – педагогов учебного центра, учитывающая исходный уровень их образования и опыта, специфику предприятия и отрасли. Эффективность освоения программы повышения квалификации подтверждена результатами ее реализации в практике учебного центра УВЗ: 54 % педагогов учебного центра по итогам защиты выпускной квалификационной работы получили оценку «отлично», 40 % – «хорошо»; 60 % успешно применяют полученные знания на практике, и при подготовке к занятиям пользуются рекомендованной литературой; 46 % наладили более тесный и продуктивный контакт с обучаемыми; 100 % уверены, что курсы повышения квалификации изменили их подходы к подготовке и проведению занятий (проектированию образовательной деятельности); все также убеждены, что подобные курсы необходимо проводить 1 раз в 2 года.

Таким образом, для эффективной реализации модели созданы необходимые педагогические условия включающие: образовательную среду, приближенную к реальному производству; модульное содержание подготовки (корпоративные, технические и функциональные модули) на основе корпоративного профессионального стандарта; последовательность прохождения этапов профессиональной подготовки: теоретического обучения, учебной практики (учебно-производственные условия) и производственной практики (условия реального производства); критерии оценки: профессиональную компетентность, профессионально-важные качества, профессиональную культуру и конкурентоспособность

личности; корпоративную программу повышения профессионально-педагогической квалификации технических специалистов, привлекаемых в качестве педагогов профессионального обучения.

Опытно-поисковая работа проводилась в три этапа: констатирующий, формирующий и обобщающий. В исследовании участвовало 3 группы обучающихся по профессии «Сварщик»: одна контрольная группа (КГ – 19 чел.) и две экспериментальных (ЭГ №1 – 18 чел., ЭГ №2 – 17 чел.).

В рамках констатирующего этапа путем анкетирования (по В. И. Андрееву) определялся исходный уровень конкурентоспособности обучающихся поступивших в учебный центр в КГ и ЭГ №1 (рисунок 3).

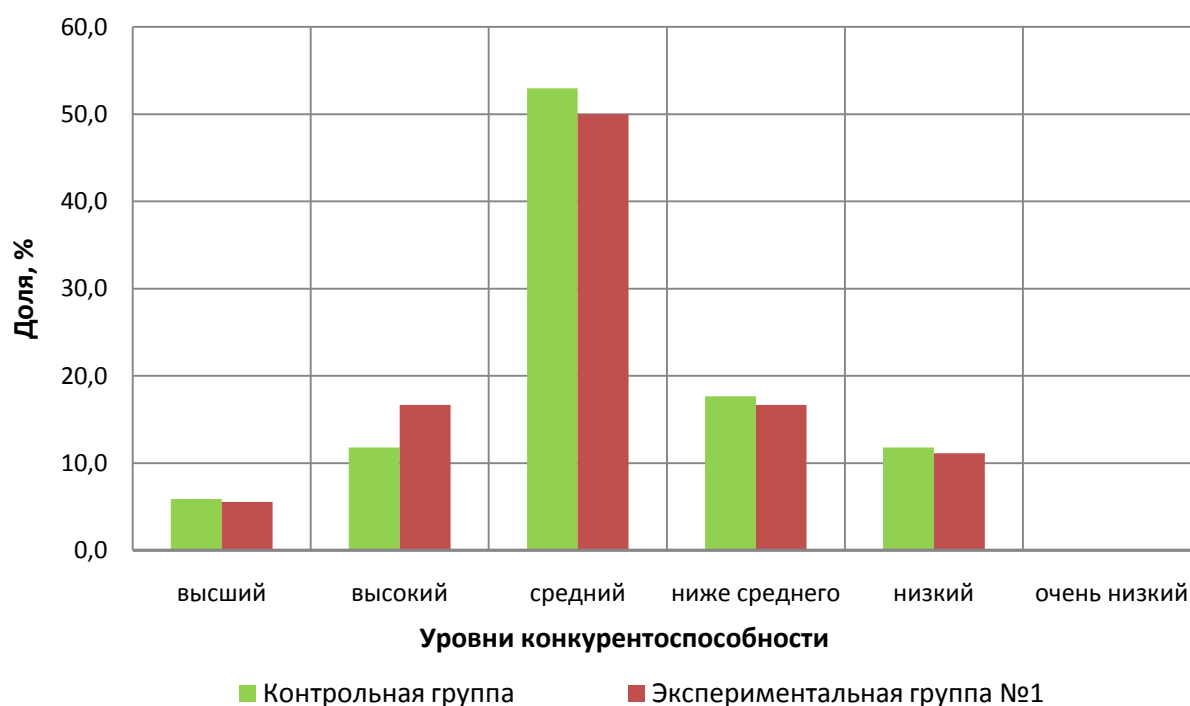


Рисунок 3 – Исходный уровень конкурентоспособности обучающихся в КГ и ЭГ №1

На формирующем этапе организация подготовки по профессии «Сварщик» в ЭГ №1 и ЭГ №2 осуществлялась в соответствии со структурно-функциональной моделью подготовки конкурентоспособных рабочих и педагогическими условиями ее реализации, в КГ – в соответствии с типовыми учебными планами и программами для подготовки и повышения квалификации рабочих на производстве. В ходе опытно-поисковой работы помимо конкурентоспособности личности также оценивались выделенные экспертными группами критерии конкурентоспособности сварщика: профессионально-важные качества; профессиональная компетентность; профессиональная культура и методы их диагностики.

Профессионально-важные качества – качества человека, влияющие на эффективность осуществления его труда по основным характеристикам (рисунок 2), которые зафиксированы в корпоративном профессиональном стандарте по профессии «Сварщик».

Профессиональная компетентность сварщика – интегральная характеристика рабочего, определяющая его способность решать профессиональные проблемы и задачи, возникающие в реальных ситуациях профессиональной деятельности с использованием знаний и жизненного опыта.

Профессиональная культура рассматривается как главная составляющая корпоративной культуры и «Кодекса корпоративной этики» УВЗ и является обязательной для соблюдения работниками предприятия (рисунок 2).

Результаты оценки по критерию профессионально-важные качества и профессиональная культура проранжированы по 6-ти уровням частоты признака их проявления, соотнесённых с уровнями конкурентоспособности рабочего.

Значения профессиональной компетентности проранжированы по 6-ти уровням, соотнесённым с уровнем конкурентоспособности рабочего в зависимости от количества набранных баллов. В рамках выпускной квалификационной работы экспертная комиссия дает оценку действиям обучаемого (0 баллов - отсутствие признака качественно выполненного задания; 1 балл – наличие такового). Максимум – 60 баллов (20 – теория; 40 – практика).

Для определения достоверности различий между экспериментальными и контрольной группами в ходе опытно-поисковой работы использовался критерий χ^2 Пирсона. Обработка результатов проведена с помощью *Microsoft Excel* для Windows (Таблица 3).

Таблица 3 – Сравнение по критерию χ^2 Пирсона показателей обучающихся в ЭГ и КГ по критериям конкурентоспособности

Критерии конкурентоспособности	Сравниваемые выборки	$\chi^2_{\text{зм}}$	$\chi^2_{\text{кр}}$	Гипотеза распределения	Примечание
Конкурентоспособность личности (исходная)	КГ ЭГ №1	1,73	11,07	нулевая	Расхождения между выборками не существенные
Конкурентоспособность личности	ЭГ №1 ЭГ №2	3,11	11,07	нулевая	Значения объединяются в одну выборку (Э_{1+2})
	КГ ЭГ ₁₊₂	46,30	11,07	альтернативная	Существенные расхождения между выборками
Профессионально-важные качества	ЭГ №1 ЭГ №2	3,24	11,07	нулевая	Значения объединяются в одну выборку (Э_{1+2})
	КГ ЭГ ₁₊₂	20,38	11,07	альтернативная	Существенные расхождения между выборками
Профессиональная компетентность	ЭГ №1 ЭГ №2	2,50	11,07	нулевая	Значения объединяются в одну выборку (Э_{1+2})
	КГ ЭГ ₁₊₂	28,37	11,07	альтернативная	Существенные расхождения между выборками
Профессиональная культура	ЭГ №1 ЭГ №2	9,31	11,07	нулевая	Значения объединяются в одну выборку (Э_{1+2})
	КГ ЭГ ₁₊₂	58,82	11,07	альтернативная	Существенные расхождения между выборками

В соответствии с таблицей 3 при сравнении показателей ЭГ №1 и ЭГ №2 в ходе формирующего этапа $\chi^2_{\text{знм}} < \chi^2_{\text{кр}}$ по всем критериям конкурентоспособности (конкурентоспособности личности, профессионально-важные качества, профессиональная компетентность и профессиональная культура), т.е. принимается нулевая гипотеза об одинаковом распределении уровней критериев конкурентоспособности ЭГ №1 и ЭГ №2. В связи с этим показатели в ЭГ №1 и ЭГ №2 объединяются и считаются одной выборкой – Экспериментальная группа №1+2 (ЭГ₁₊₂), которая и определена для сравнения с показателями КГ по всем критериям конкурентоспособности в ходе формирующего этапа опытно-поисковой работы. При сравнении ЭГ₁₊₂ и КГ по всем критериям конкурентоспособности (конкурентоспособности личности, профессионально-важных качеств, профессиональной компетентности и профессиональной культуры) $\chi^2_{\text{знм}} > \chi^2_{\text{кр}}$, следовательно, принимается альтернативная гипотеза о существенном расхождении в уровнях всех критериев конкурентоспособности между ЭГ₁₊₂ и КГ (рисунок 4).

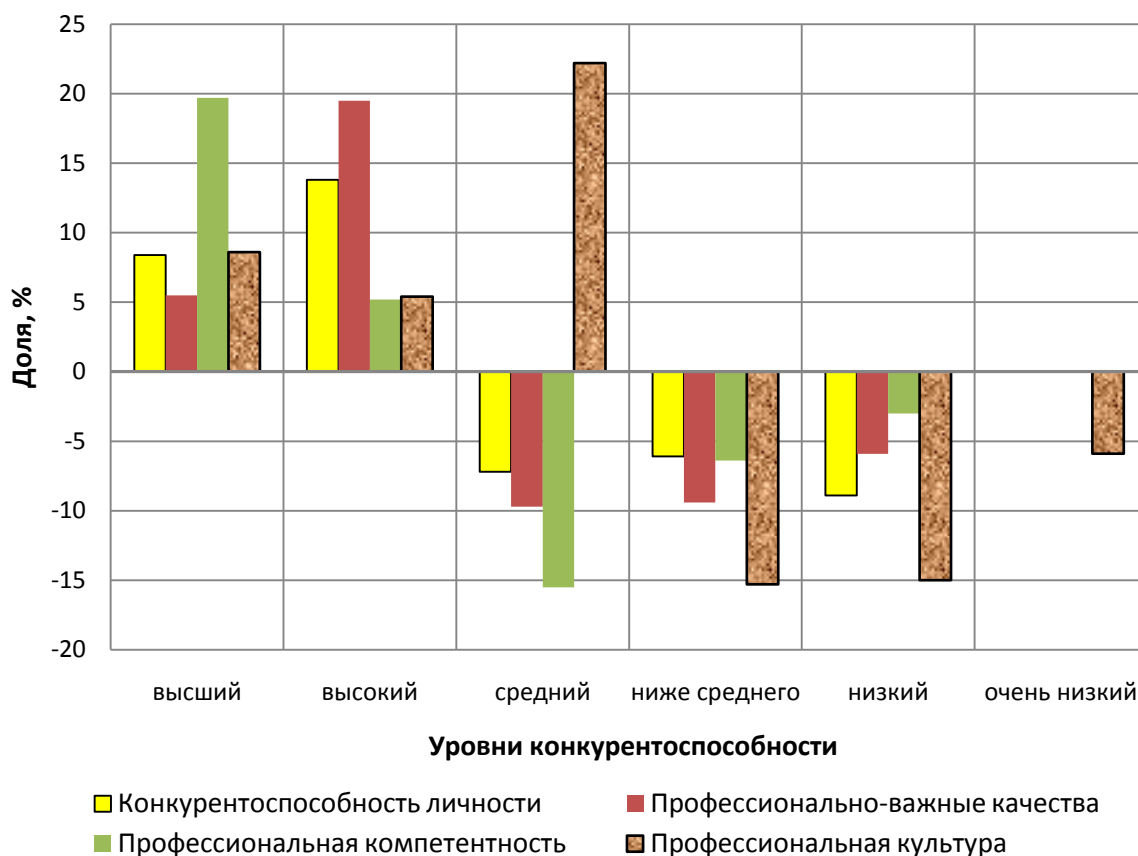


Рисунок 4 – Изменение уровня критериев конкурентоспособности рабочих (конкурентоспособность личности, профессионально-важные качества, профессиональная компетентность, профессиональная культура) в ЭГ₁₊₂ в сравнении с КГ после опытно-поисковой работы ("+" – рост; "-" – уменьшение)

На рисунке 4 видно, что в ЭГ₁₊₂ по сравнению с КГ доля обучающихся с «высшим» уровнем конкурентоспособности личности выросла на 8,4 %, с «высоким» уровнем – на 13,8 %, а доля с уровнем «ниже среднего» снизилась на 6,1 %; доля обучающихся с «высшим» уровнем профессионально-важных качеств выросла на 5,5 %, с «высоким» уровнем – на 19,5 %, а доля с уровнем «ниже средне-

го» снизилась на 9,4%; доля обучающихся с «высшим» уровнем профессиональной компетентности выросла на 19,7 %, с «высоким» уровнем – на 5,2 %, а доля с уровнем «ниже среднего» снизилась на 6,4 %; доля обучающихся с «высшим» уровнем профессиональной культуры выросла на 8,6 %, с «высоким» уровнем – на 5,4 %, а доля с уровнем «ниже среднего» снизилась на 15,3 %.

Эффективность реализации модели подтверждена также косвенными показателями: доля закончивших обучение с повышенным квалификационным разрядом (3 или 4) в ЭГ₁₊₂ выше, чем в КГ на 13,6 %; доля выпускников, трудоустроившихся в механосборочное производство (престижные и высокооплачиваемые рабочие места), из ЭГ₁₊₂ выросла на 19,7 % в сравнении с КГ.

Опытно-поисковая проверка результативности разработанной модели подтвердила ее эффективность. Об этом свидетельствуют: 1) положительная динамика изменения компонентов конкурентоспособности рабочего: конкурентоспособность личности, профессионально-важные качества, профессиональные компетенции, и профессиональная культура; 2) увеличение в Э₁₊₂ в сравнении с КГ числа сварщиков, достигших «высшего» и «высокого» уровней, а также снижение «ниже среднего» и «низкого» уровней конкурентоспособности личности до показателей, соответствующих требованиям начальников цехов (рисунок 5).

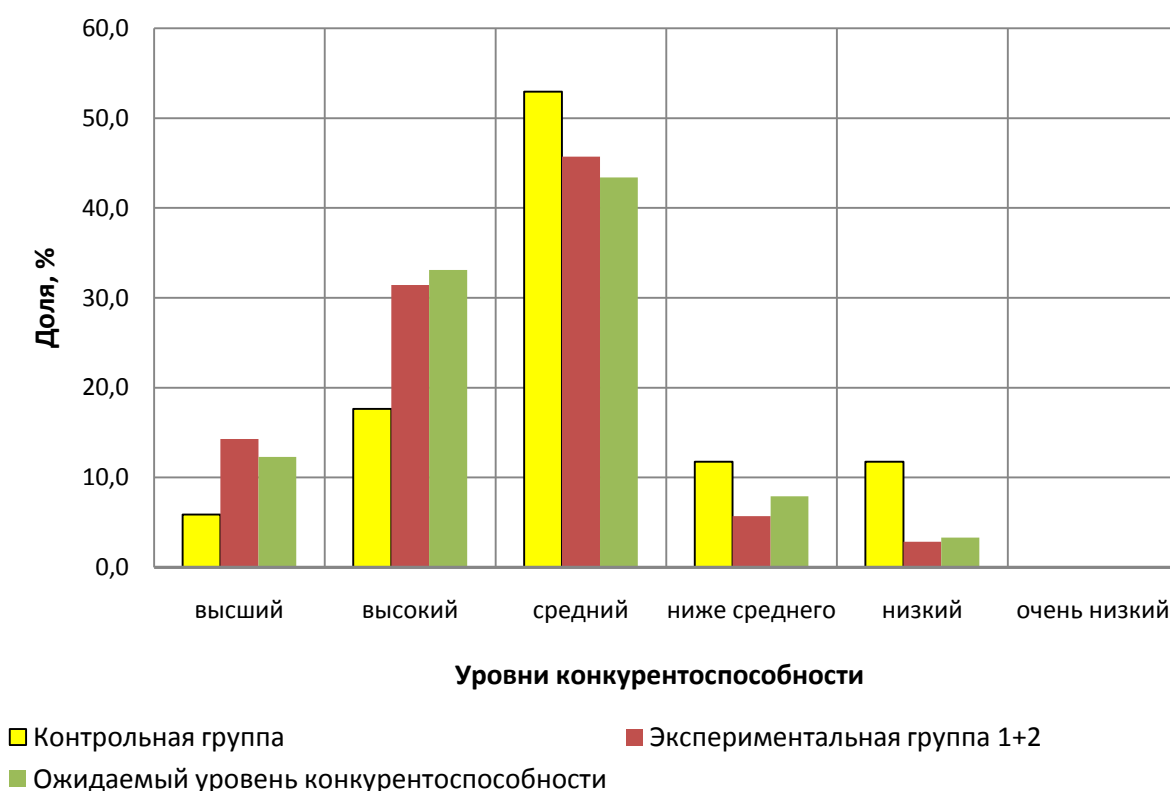


Рисунок 5– Уровень конкурентоспособности обучающихся по завершению опытно-поисковой работы в сравнении ожиданиями начальников цехов

Таким образом, в ходе опытно-поисковой работы доказана эффективность разработанных организационно-педагогических условий подготовки конкурентоспособных рабочих в учебном центре предприятия, соответственно гипотеза исследования подтверждена.

В **заключении** обобщены теоретические и практические результаты исследования, сформулированы выводы:

1. Конкретизировано понятие «конкурентоспособный рабочий». Выявлены особенности присущие современной теории и практике подготовки рабочих в условиях производства.

2. Обосновано применение компетентностного, социокультурного и модульного подходов, развивающих их принципов и условий реализации данных принципов к разработке организационно-педагогических условий подготовки конкурентоспособных рабочих в учебном центре промышленного предприятия.

3. Взаимосвязь компонентов профессиональной подготовки логично представлена в разработанной структурно-функциональной модели, включающей в себя целевой, методологический, содержательный, организационный и критериально-оценочный блоки.

4. Выявлены педагогические условия реализации структурно-функциональной модели. Созданная образовательная среда точно имитирует рабочие места, максимально приближенные к реальному производству. Определены актуальные для УВЗ компетенции по профессии «Сварщик», учитывающие перспективные требования модернизируемого производства, и разработан соответствующий корпоративный профессиональный стандарт. На его основе разработана и реализована модульная программа профессиональной подготовки сварщиков в учебном центре УВЗ. Проведена оценка критериев конкурентоспособности рабочего: профессиональной компетентности, профессионально-важных качеств, профессиональной культуры и конкурентоспособности личности обучающихся по профессии «Сварщик». Разработана и реализована программа повышения профессионально-педагогической квалификации технических специалистов учебного центра УВЗ, привлекаемых к подготовке рабочих в качестве педагогов, учитывающая исходный уровень их образования, опыт, а также специфику предприятия и отрасли.

5. В ходе опытно-поисковой работы подтверждена актуальность и обоснованность гипотезы исследования, выявлена и опытным путем доказана эффективность разработанных организационно-педагогических условий (структурно-содержательной модели и педагогических условий ее реализации) подготовки конкурентоспособных рабочих в учебном центре УВЗ.

Проведенное исследование не приводит к решению всех проблем подготовки конкурентоспособных рабочих, так как за его пределами остались многие вопросы, требующие дальнейшего изучения и уточнения. Полученные результаты можно рекомендовать к использованию, как в условиях корпоративного образования, так и в условиях подготовки по профессии «Сварщик» в образовательных организациях среднего профессионального образования, реализующих подготовку по рабочим профессиям.

Основные положения и результаты исследования отражены в следующих публикациях:

***Статьи в научных изданиях, рекомендованных ВАК для публикации
результатов диссертационных исследований***

1. Васильев С. В. Государственно-частное партнёрство: новый этап / С. И. Иванилова, С. В. Васильев // Профессиональное образование. Столица. 2014. № 2. С. 19-21 (0,25 п.л. / 0,15 п.л.).

2. Васильев С. В. Психолого-педагогическая квалификация педагогов профессионального обучения учебных центров промышленных предприятий как условие подготовки конкурентоспособных рабочих / С. В. Васильев // Вестник Федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Московский государственный агроинженерный университет им. В.П. Горячкина». 2014. № 1 (61). С. 91-96 (0,4 п.л.).

3. Васильев С. В. Исходные принципы построения модели подготовки конкурентоспособных рабочих в условиях промышленных предприятий / В. А. Федоров, С. В. Васильев // Образование и наука. 2014. № 6. С. 56-76 (1,25 п.л./0,6 п.л.).

4. Васильев С. В. Внедрение системы аудита управления профессиональным образовательным учреждением с целью повышения конкурентоспособности выпускников / С. В. Васильев // Вопросы управления. 2013. № 4 (6). С. 246-249 (0,25 п.л.).

5. Васильев С. В. Компетентностная модель корпоративного обучения персонала ОАО «НПК «Уралвагонзавод» / Васильев С. В. // Научный вестник Уральской академии государственной службы. 2008. № 3(4). С. 116-120 (0,3 п.л.).

***Статьи в журналах, сборниках научных трудов и материалов
научно-практических конференций***

6. Васильев С. В. Развитие конкурентоспособности рабочего сварщика / С. В. Васильев // Инновационные процессы в образовании: стратегия, теория и практика развития: материалы VI Всероссийской научно-практической конференции, Екатеринбург, 11-14 ноября 2013 г. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2013. Т. III. С. 33-35 (0,18 п.л.).

7. Васильев С. В. Профессиональный стандарт по профессии «Сварщик»: Опыт разработки в условиях ОАО «НПК «Уралвагонзавод» / В. А. Федоров, С. В. Васильев // Инновационные процессы в образовании: стратегия, теория и практика развития: материалы VI Всероссийской научно-практической конференции, Екатеринбург, 11-14 ноября 2013 г. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2013. Т. III. С. 132-134 (0,18 / 0,1 п.л.).

8. Васильев С. В. Развитие корпоративного образования в постиндустриальном обществе / С. В. Васильев // Корпоративная культура образовательных учреждений: проблемы интеллигентности работников образования: материалы 5-й Всероссийской научно-практической конференции, Екатеринбург, 7-8 февраля 2013 г. Екатеринбург / ФГАОУ «Рос. гос. проф.-пед. ун-т». Екатеринбург, 2013. С. 195-199 (0,3 п.л.).

9. Васильев С. В. Профессиональные стандарты как ресурс управления конкурентоспособностью персонала / С. В. Васильев // Профессиональное образование и рынок труда. 2013. № 2. С.32-34 (0,1 п.л.).

10. Васильев С. В. Профессиональный стандарт как элемент стратегии корпоративного образования / С. В. Васильев, С. В. Климан // Дополнительное образование в стране и мире. 2013. № 6(6). С. 9-13 (0,31 п.л. / 0,16 п.л.).

11. Васильев С. В. Культурологический подход как основа формирования и развития конкурентоспособности рабочих в условиях промышленных предприятий / С. В. Васильев // Корпоративная культура образовательных организаций: образы профессионально-нравственной культуры специалиста: материалы VI-й Всероссийской научно-практической конференции, Екатеринбург, 3-4 апреля 2014 г. / ФГАОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т». Екатеринбург, 2014. С. 35-43 (0,5 п.л.).

12. Васильев С. В. Подготовка сварщиков в условиях учебного центра ОАО «НПК «Уралвагонзавод»: реализация модульного подхода / С. В. Васильев // Национальные приоритеты России. Специальный выпуск, 2014. С. 75-79 (0,3 п.л.).

13. Васильев С.В. Структурно-функциональная модель подготовки конкурентоспособного рабочего в условиях учебного центра промышленного предприятия / В. А. Федоров, С. В. Васильев // Инновации в образовании: поиски и решения: материалы международной научно-практической конференции, Казахстан, Астана, 2014 г. Т. II. С. 389-392 (0,3 п.л. / 0,15 п.л.).

Подписано в печать 24.04.2015 г. Формат 60×84/16. Бумага для множ. аппаратов.
Печать плоская. Усл. печ. л. 1,4. Уч.-изд. л. 1,5. Тираж 150 экз. Заказ № _____
ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический
университет». Екатеринбург, ул. Машиностроителей, 11.

Типография ОАО «НПК Уралвагонзавод». Нижний Тагил, Восточное шоссе 28.