

Предвидя возможный дискуссионный скептицизм в связи с вышесказанным об актуальности и перспективах системы профессиональной подготовки практико-ориентированных кадров, следует отметить следующее. Развитие труда, конечно же, не пойдет по пути его возврата к прежней узкой специализации и индивидуализации. Прогнозируемые тенденции развития труда связаны с его дальнейшей кооперацией и глобализацией. Одновременно очевидна неоспоримая и, видимо, вечная потребность в определенных видах индивидуального труда, малосерийном и уникальном производстве. Научно-технический прогресс, массовое производство сужают масштабы применения труда предприятий малого бизнеса, но не сдвигают их на периферию экономики. Автоматизация и информатизация унифицируют некоторые технологии, но не доводят труд на малых предприятиях до полной алгоритмизации и не исключает саму свободу творчества и индивидуального подхода к нуждам потребителя.

В заключение отметим, что система профессиональной подготовки практико-ориентированных кадров для малого бизнеса носит по-настоящему инновационный характер и способствует адаптации в целом системы профессионального образования к изменяющимся социально-экономическим условиям.

О. А. Богачев

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ КАДРЫ СИСТЕМЫ ВНУТРИФИРМЕННОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

Отечественный и мировой опыт показывают, что одним из эффективных путей решения проблемы обновления, прироста и ориентации знаний на прагматические цели, их востребованности в конкретных производственных условиях является организация образовательного процесса непосредственно на производственных предприятиях (внутри фирм), т. е. внутрифирменного профессионального обучения.

Внутрифирменное профессиональное обучение вызвано потребностями внутреннего (внутрифирменного) рынка труда и реализуется путем предоставления образовательных услуг своим работникам внутри фирмы.

При этом масштабы функционирования данной формы обучения, охват ею работников, объем получаемых ими знаний, умений и навыков, техноло-

гии обучения весьма разнообразны: от различного вида учебных комплексов с многотысячным контингентом обучающихся (для крупных фирм) до отдельных локальных образований в рамках производственного участка.

Внутрифирменные образовательные программы могут иметь длительность от нескольких часов (обучение конкретным умениям и навыкам) до нескольких месяцев (в этом случае они находятся уже на уровне среднего и высшего профессионального образования). Содержание внутрифирменного обучения по программам профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования рабочих (ст. 21 и 26 Закона РФ «Об образовании») детерминировано содержанием труда.

Зачастую на практике возникает вопрос, какое именно профессиональное обучение персонала предприятия является внутрифирменным? И здесь необходимо ориентироваться на следующие критерии: обучаемые; место обучения; преподаватели (мастера, инструкторы); содержание обучения; технологии, формы, методы и средства обучения; заказчик и финансист обучения. Если речь идет действительно о внутрифирменном обучении, то показатели будут следующими.

Обучаемые (*кого учить*) – работники только данной организации, данного предприятия.

Место обучения (*где учить*) – профессиональные образовательные учреждения любого уровня и различной организационно-правовой формы, но обязательно находящиеся в ведении данного предприятия; специализированные структурные подразделения этих предприятий; специально оборудованные учебно-производственные участки, полигоны, мастерские; непосредственно рабочие места. Иными словами, обучение должно осуществляться «внутри» фирмы с точки зрения территории (в широком смысле слова).

В отношении характеристики преподавательского состава (*кто учит*) существуют две точки зрения. Первая заключается в том, что внутрифирменным может считаться обучение, которое осуществляют преподаватели, специалисты, практики только из числа сотрудников этой фирмы. Согласно второй, внутрифирменное обучение может осуществляться с помощью приглашенных специалистов. Действительно, в случае обучения по профессиям рабочих чаще всего на практике встречается первый вариант. Однако, чем выше образовательный уровень обучаемых (техники, инженерно-технические работники и т. п.), тем больше потребность в приглашенных специалистах по тем или иным аспектам производственной деятельности. Поэтому принципи-

альным здесь является все-таки другое: кто заказчик и финансист образовательных услуг, а не штатная принадлежность педагога.

Профессиональные образовательные программы, по которым осуществляется обучение персонала (*чему учить*), могут быть как стандартизированными, в том числе в рамках данного предприятия, так и созданными под конкретный заказ работодателя (т. е. обеспечивающими решение производственных задач в данный конкретный период времени).

Что касается технологий, форм, методов, средств обучения сотрудников (*как учить*), то они также могут определяться работодателем. Наряду с традиционными формами обучения в этом случае широко используются различные практикумы, тренинги, включая работу на тренажерах, деловые и ролевые игры, мастер-классы, информационные и функциональные конференции и т. п. (в том числе — технологии дистанционного обучения).

Таким образом, можно утверждать, что основным критерием, по которому можно отнести обучение персонала данного предприятия к категории внутрифирменного, является сочетание перечисленных выше факторов, в чем и проявляется важная особенность внутрифирменного профессионального обучения, обеспечивающего оптимальную комбинацию организационно-педагогических и экономических условий обучения в интересах фирмы.

Понятно, что качество внутрифирменного обучения существенно зависит от педагогической квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения. Актуальность совершенствования подготовки профессионально-педагогических кадров для внутрифирменного профессионального обучения рабочих в настоящее время возрастает в связи с развитием этого сегмента рынка образовательных услуг, ростом спроса на них.

Анализ действующей системы профессионально-педагогического образования, включая специализированные вузы, факультеты вузов, профессионально-педагогические колледжи, показывает, что выпускники указанных образовательных учреждений могут быть использованы по соответствующим их отраслевому профилю подготовки направлениям в качестве преподавателей и мастеров производственного обучения в системе внутрифирменного обучения рабочих. Но необходима их внутрифирменная адаптация.

В то же время существует ряд областей, видов трудовой (профессиональной) деятельности, которые не охватываются системой профессионально-педагогического образования. Рассмотрим это на примере Московского государственного унитарного предприятия (МГУП) «Мосводоканал».

В Общероссийском классификаторе видов экономической деятельности (ОКВЭД) и в Общероссийском классификаторе услуг населению (ОКУН) выделены виды деятельности и виды услуг, которые легли в основу Устава МГУП «Мосводоканал» (далее – Устав). В Уставе предусмотрены следующие основные виды деятельности: экологическая безопасность и экологический контроль, проектирование и строительство объектов водопроводно-канализационного хозяйства, коммунальная энергетика, водоподготовка, очистка сточных вод, переработка и утилизация осадка сточных вод. Экологическая безопасность и экологический контроль, проектирование и строительство объектов водопроводно-канализационного хозяйства, коммунальная энергетика и некоторые другие «перекрываются» выпускниками учреждений системы профессионально-педагогического образования. Но такие виды деятельности, как водоподготовка, очистка сточных вод, переработка и утилизация осадка сточных вод и пр., требуют другого подхода к решению проблемы подготовки преподавателей и мастеров производственного обучения для внутрифирменного обучения рабочих (прежде всего, по таким профессиям, как слесарь аварийно-восстановительных работ (АВР) для водопроводных сетей и слесарь АВР для канализационных сетей). Проблема заключается еще и в том, что по названным профессиям подготовка в учреждениях профессионального образования не предусмотрена в принципе.

В таком случае, по нашему мнению, вполне можно использовать положительный опыт, имевший место в системе внутрипроизводственного обучения рабочих до 1990-х гг., когда для обучения рабочих на производстве (подготовка новых рабочих, переподготовка, повышение квалификации) привлекались опытные производственники из числа инженерно-технических работников и квалифицированных рабочих. (Зачастую именно так поступают на МГУП «Мосводоканал».) В этом случае к обучающим предъявлялись следующие требования. Преподаватели теоретического обучения должны были иметь высшее или среднее специальное образование и стаж работы по специальности не менее пяти лет. Мастера, инструкторы производственного обучения должны были иметь стаж работы по профессии не менее пяти лет, общее среднее или среднее специальное образование. Работники, привлекаемые к обучению рабочих на производстве, ежегодно утверждались администрацией предприятия. Инженерно-технические работники и квалифицированные рабочие, привлекаемые к профессиональному

обучению рабочих, были обязаны предварительно (или в течение года) овладеть основами педагогических знаний. Преподаватели, мастера и инструкторы производственного обучения должны были хорошо знать основы педагогики, использовать их в процессе теоретического и производственного обучения и воспитания рабочих.

Опыт деятельности МГУП «Мосводоканал» показывает, что перечисленные положения не утратили своей актуальности в новых социально-экономических условиях. (Подчеркнем, что в новой России на государственном уровне в области образования не принято ни одного нормативно-правового документа, касающегося непосредственно внутрифирменного профессионального образования. В сфере же труда отдельные вопросы, связанные с подготовкой персонала на предприятиях, отражены только в Трудовом кодексе РФ.) В практике внутрифирменного профессионального обучения рабочих в части подготовки педагогических кадров имеют место также следующие правила:

1. Рекомендованные для педагогической деятельности высококвалифицированные инженерно-технические работники, бригадиры, мастера, звеньевые, рабочие должны проходить обязательное обучение по курсу «Методика основ преподавательской деятельности».

2. В содержание этого курса включаются разделы, касающиеся методик обучения взрослых людей, методик ведения занятий и т. д., а значит, предусматривающие освоение педагогических знаний и формирование необходимых педагогических умений (в том числе умения передавать знания, устанавливать обратную связь, выбирать методики обучения; знания о практической деятельности предприятия; знание технических регламентов и т. п.). Данный курс может проводиться как одно- или двухдневный семинар, как недельный курс и т. д.

3. При подготовке наставников для осуществления профессионального обучения рабочих непосредственно на рабочем месте данный курс минимизируется.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1. Существующая система профессионально-педагогического образования (включая вузы и техникумы) в принципе обеспечивает необходимую подготовку специалистов для работы в структурах внутрифирменного профессионального обучения. Однако специфика внутрифирменного обучения обуславливает необходимость соответствующей адаптации их в условиях конкретного производства.

2. Для осуществления обучения рабочих по специфическим для предприятия профессиям целесообразно привлекать инженерно-технический персонал, бригадиров, мастеров, опытных и высококвалифицированных рабочих предприятия. При этом рекомендуется предварительная подготовка их в области основ производственной педагогики, андрагогики, психологии.

3. Совершенствование педагогической подготовки профессионально-педагогических кадров для внутрифирменного профессионального обучения должно осуществляться с учетом накопленного опыта и достигнутого уровня развития системы профессионально-педагогического образования, что обеспечит подготовку педагогов профессионального обучения в соответствии с государственным заказом и требованиями работодателей.

Ф. М. Мамедов

ОБЩЕТЕХНИЧЕСКИЕ И ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЕ ЗНАНИЯ – ОСНОВА ОБУЧЕНИЯ ПРОФЕССИЯМ ПО ОБРАБОТКЕ МЕТАЛЛОВ

Сегодня техника применяется практически во всех отраслях хозяйства. Поэтому так важно давать учащимся знания об основных областях применения техники, о технологических процессах и основах производства.

Для улучшения качества обучения профильным предметам, производственного обучения и формирования специальных умений и навыков необходима общетехническая и политехническая подготовка.

Общетехнические и политехнические знания способствуют формированию у учащихся технических знаний и их сознательному отношению и творческому подходу к трудовой деятельности.

Общетехническая и политехническая подготовка, осуществляемая в процессе профессионального обучения, предполагает изучение строения различного оборудования, машин и сооружений, применяемых в современном производстве, закономерностей и принципов их работы и способствует формированию у обучающихся практических умений и навыков, а в глобальном масштабе – научно-технического мировоззрения. Приобретение общетехнических знаний происходит в процессе изучения общетехнических и специальных дисциплин и в ходе производственного обучения.

Отметим, что в зависимости от уровня развития техники меняются роль и место общетехнических знаний в обществе.