

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ В УСЛОВИЯХ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье рассматриваются теоретические основы содержания, форм и методов ускоренной подготовки в условиях промышленного предприятия на материале исследований проводимых в Центре подготовки кадров ООО «Газпром», который осуществляет подготовку и повышение квалификации рабочих, специалистов, управленческого состава предприятия. Рассматривается возможность личностно-деятельного подхода к организации обучения персонала по месту их работы. По результатам проведенного педагогического исследования авторы дают организаторам ускоренной профессиональной подготовки рекомендации по модульному обучению, его построению и фиксации результатов на основе личностно-деятельного подхода.

Социально-экономические изменения в России, обновление национальной структуры экономики потребовали систематического обучения и переобучения рабочих, модернизации учебных структур при предприятиях и организациях.

Как отмечают Т.Б. Арзамасцева и К.Г. Кязимов, «возросшие масштабы хозяйства, сдвиги в профессиональной структуре, реализация достижений научно-технической революции, – все это приводит к увеличению вариантов хозяйственных решений и усложняет проблему их выбора. Усиливающаяся конкуренция на рынке труда, длительность хозяйственных процессов, отдаленность последствий принимаемых решений, новая фаза развития научно-технической революции требует соответствующей рабочей силы» (1, с. 3).

В имеющемся постановлении Правительства РФ «О мерах по содействию предприятиям в подготовке персонала на производстве» (1994) хотя и указывается на то, что «система подготовки кадров на производстве находится в критическом состоянии», но, как и в случае с системой начального профессионального образования, ведущая роль в финансировании отводилась субъектам Российской Федерации. Вот почему для каждого конкретного региона очень важно ответить на вопрос: как и где готовить рабочих для своего региона. Сколько и каких нужно рабочих?

Естественно, что службы труда и занятости при областных администрациях ответить на этот вопрос четко не смогут. Профессиональные училища и лицеи, руководство ими также не смогут решить эту сложную задачу. Если на предприятиях, которые естественно ощущают

необходимость в квалифицированных опытных рабочих, есть кадровые службы, которые изучают этот процесс и вносят свою лепту в своевременную подготовку и переподготовку рабочих, то тогда можно и нужно говорить о необходимости ускоренной подготовки рабочих в условиях предприятия, производства.

Когда речь идет о профессиональном обучении рабочих в учебном отделе (центре) предприятия, то, как правило, копируя структуру профессиональной подготовки рабочих в профессиональном училище, сокращают количество часов на теоретическое и производственное обучение, сохранив при этом традиционные формы, методы теоретического и производственного обучения.

На наш взгляд, учебный центр или отдел предприятия – это не микроучилище или лицей, в которых готовят будущих рабочих массовых профессий. Это самостоятельное учебное заведение, которое существенно отличается от других профессиональных учебных заведений.

Несколько лет работы в Центре подготовки кадров ООО «Газпром» (г. Оренбург)¹, который осуществляет подготовку и повышение квалификации рабочих, специалистов, управленческого состава предприятия, позволили построить концепцию ускоренной подготовки рабочих в условиях учебного отдела (центра) предприятия.

Во-первых, важно было определиться с научным подходом к организации профессиональной подготовки рабочих. Во-вторых, исходя из теоретических положений, разработать проект реализации в виде модели. Изучение учебного материала строилось по схеме: Практика > Теория > Практика.

¹ Этот учебный центр стал победителем российского конкурса на лучший учебный отдел (центр) промышленного предприятия в 2005 году (примечание авторов).

Поскольку речь идет об ускоренной профессиональной подготовке рабочих газовой промышленности в условиях предприятия, то важно было выяснить два момента:

1. За счет каких ресурсов возможно ускорение профессиональной подготовки, позволяющей выпускать из стен учебного центра рабочих газовой промышленности с 4-5-6-м разрядом.

2. Как необходимо организовывать теоретическое обучение рабочих, кто его может успешно осуществлять и насколько возможно его согласование с практическим (производственным) обучением по месту работы рабочего.

Поскольку сложность и специфика практики рабочего служила основой построения образовательной программы, а практическая деятельность обучаемого служила, с одной стороны, источником для формирования теоретических знаний, а с другой – для их проверки на практике, то в основу была положена деятельностная сторона личностно-деятельностного подхода.

Важно было учитывать возраст, пол, образование обучаемых, состав и структуру желающих приобрести рабочую профессию. Оказалось, что в последние 4-5 лет повысился процент обучаемых с высшим образованием, иногда двойным. Это обстоятельство отразилось на построении теоретического обучения, подборе и обучении преподавателей теоретического обучения, которые работали на предприятии в разных должностях – инженеры, экономисты, юристы, управленцы и т. п. Именно практическая работа рабочих газовой промышленности, появляющиеся профессиональные затруднения в добыче и транспортировке газа служили основой и источником для размышлений о процедуре организации подготовки преподавателей теоретического обучения, общепрофессиональных и специальных дисциплин. Преподаватели теоретического обучения должны были прежде всего усвоить основы обучения взрослых, принципы андрагогики, способы организации теоретических дискуссий, например, при анализе аварий на газораспределительных системах. Важно было идти не столько от теории учебной дисциплины, преподаваемой практическим работником предприятия, сколько от анализа сложившейся практики, рассматривать

причины затруднений, развивать рефлексивные способности обучаемых.

С этой целью обучение работников предприятия газовой отрасли, которые пожелали в свободное время проводить теоретические занятия с рабочими, согласовывать их содержание с мастерами производственного обучения, производилось посредством разработанных трех модулей:

I модуль – диагностический (48 час.).

Он был связан с обучением преподавателей теоретического обучения диагностировать обучаемость рабочих, их познавательные мотивы и интересы, потребности, затруднения, практический опыт, учитывать стремления и пожелания.

Важно было выработать у преподавателей теоретического обучения педагогическую привычку не столько «читать лекцию» про что-либо, сколько учить рабочих выработать навыки профессионального самообразования, самостоятельно искать причины возможных аварий, оценивать ход и качество учебных занятий, которые они сами проводили посредством микропреподавания. Одновременно специалист в области теории и методики профессионального образования² изучал личностные характеристики преподавателей теоретического обучения, оценивал и учил оценивать качество микроучебных занятий, которые проводили по очереди – обучаемые – инженеры, экономисты, управленцы.

II модуль – психологический (48 час.).

Выработка у преподавателей теоретического обучения привычки и навыков использовать принципы обучения взрослых (андрагогики), тем более рабочих, чаще всего с высшим образованием (С.И. Змеев):

– приоритет самостоятельного обучения (составление индивидуальных обучающих программ);

– принцип опоры на опыт взрослого;

– индивидуализация обучения;

– безотлагательное применение на практике приобретаемых в учебном центре профессиональных знаний;

– принцип осознанного обучения.

III модуль – методический (72 часа).

Отработка преподавателями теоретического обучения методики проведения лекции, прак-

² Для педагогической подготовки преподавателей теоретического обучения приглашали ученого-специалиста в области обучения профессиональной педагогике взрослых – доктора или кандидата педагогических наук.

тических занятий, лабораторных работ посредством микропреподавания (по очереди), а также бинарных учебных занятий (совместно с мастером производственного обучения).

Подготовленные посредством «трехмодульника» преподаватели теоретического обучения обучали рабочих, опираясь на отработанные ими принципы андрагогики, основы профессиональной педагогики и психологии, методики профессионального обучения, преподавания общепрофессиональных и специальных дисциплин.

Главное, что педагогическая подготовка преподавателей теоретического обучения осуществлялась в виде продуктивного обучения. Его основой стал анализ опыта практической профессионально-педагогической деятельности. Именно он послужил источником подбора содержания учебного занятия по основам профессиональной педагогики, теории и методике преподавания технических дисциплин, психологии обучения, психологии личности, педагогической диагностике.

Контрольное испытание для преподавателей теоретического обучения (которые закончили специальную модульную педагогическую подготовку) проходило в форме экзамена, на котором они задавали вопросы по тем двум вопросам, которые попали им в экзаменационные билеты. Причем чем сложнее задавали вопросы преподаватели теоретического обучения, тем выше оценивается их ответ экзаменатором.

В результате такого построения педагогической подготовки преподавателей теоретического обучения ускоренная педагогическая подготовка рабочих под их руководством в течение 3-4-х месяцев становится вполне научно обоснованной и практико-ориентированной. Они, осуществляя продуктивное обучение рабочих, идут от анализа их практики, а не рассматривают те проблемы и то содержание, которые зачастую не связаны с практической деятельностью обучаемого.

Более того, преподаватели теоретического обучения, прошедшие модульную педагогическую подготовку, своей основной задачей считают развитие личности рабочего, его познавательных мотивов, стремление к профессиональному самообразованию, получению более высокой рабочей квалификации (разряда).

Подготовленные таким образом педагоги профессионального обучения – это не урокода-

тели, не преподаватели, подготовленные наспех (speusticus – лат.), а творческие люди, заинтересованные в том, чтобы понять взрослого обучаемого и помочь ему приобрести рабочую профессию.

Даже незначительное количество часов, которое проводит рабочий с преподавателем теоретического обучения, позволяет ему досконально выяснить все, что может пригодиться при отработке рабочих приемов и операций под руководством мастера производственного обучения на своем рабочем месте.

Таким образом, педагогическая подготовка преподавателей теоретического обучения, направленная на повышение их педагогической культуры, позволяет развивать у рабочих в ходе занятий стремление систематически повышать свой личностный и профессиональный рост (2).

Учебные теоретические занятия носят практико-ориентированный характер, направлены на объяснение и анализ практических ситуаций, с которыми чаще всего встречаются рабочие в практической деятельности, при изучении необходимых приемов и операций в процессе производственного обучения под руководством мастера производственного обучения. Для них преподаватель готовит комплекс специальных технических и программных, компьютерных средств обучения.

Мастера производственного обучения, как и преподаватели теоретического обучения, вместе с ними проходят педагогическую подготовку по той же трехмодульной программе (48 час. + 48 час. + 72 час.). Только основной акцент у них связан с обучением рабочих профессиональным умениям и навыкам, подбору специальных технических средств, тренажеров, компьютерных программ. Особую роль играют ролевые педагогические игры, имеющие целью помочь преподавателям теоретического обучения и мастерам производственного обучения работать согласованно, осуществлять бинарные учебные занятия, оценивать необходимость теории, корректировать содержание теоретических занятий, проводимых преподавателями теоретического обучения. Как правило, педагогическую подготовку мастеров производственного обучения проводит знаток в области методики профессионального обучения рабочих газовой промышленности, владеющий опытом преподавания по месту работы рабочих. Целесообразно, чтобы пе-

дагогическую подготовку мастеров производственного обучения осуществляли инженеры-педагоги, экономисты-педагоги, а также рабочие-педагоги, которые стали лидерами педагогического труда среди мастеров производственного обучения.

Только единство педагогической подготовки преподавателей и мастеров производственного обучения из числа специалистов промышленного предприятия, высококвалифицированных рабочих позволяет осуществлять ускоренную профессиональную подготовку рабочих в условиях предприятия, по месту их работы, прямо на рабочем месте.

Высококвалифицированный рабочий, который временно осуществляет производственное обучение на рабочем месте ученика, выступает не только его наставником, но и человеком, призванным понять и помочь ему. Такое искусство – результат его педагогической под-

готовки в учебном отделе предприятия.

Попытка ускорить процесс профессиональной подготовки рабочих вполне обоснованна. Убыстрение, досрочное приближение ожидаемого результата – своевременное обеспечение предприятия необходимым количеством квалифицированных рабочих стало возможным благодаря тем преимуществам, которые кроются в использовании личностно-деятельностного подхода к организации обучения взрослых³.

Ускорение возможно, и оно оправдано тем, что личность обучаемого имеет также личностные качества, которые представляют собой ядро в той или иной профессии рабочего.

Именно благодаря развитию таких личностных качеств у рабочего появляется возможность самостоятельно приобретать необходимые ему профессиональные знания, так как учебный центр дает толчок к этому.

Список использованной литературы:

1. Арзамасцева Т.Б., Кязимов К.Г. Кризис системы обучения рабочих на производстве. – М., 2001.
2. Кузнецов В.В. Развитие педагогической культуры мастеров производственного обучения. – Екатеринбург, 1999.

³ Среди обучающихся были взрослые люди от 20 до 47 лет с различным образованием от среднего до среднего специального и высшего. Были случаи наличия у желающего получить работу двух высших образований.