

УДК 377:352/354

Лазарева Т.В.*Новокузнецкий филиал-институт Кемеровского государственного университета*

О НЕОБХОДИМОСТИ ТРАНСФОРМАЦИИ ПОДХОДОВ К ОБУЧЕНИЮ РАБОЧИХ ВЫСОКОЙ КВАЛИФИКАЦИИ

Аннотация. В статье раскрывается необходимость трансформации подходов к обучению рабочих высокой квалификации. Автор предлагает новые принципы подготовки рабочих высокой квалификации, которые отличаются от имеющихся в научной литературе принципов подготовки квалифицированных рабочих. Критериями оценки рабочего являются: уровень квалификации, профессиональная мобильность, опыт работы, владение смежными профессиями (специальностями), уровень профессионального развития. Основным признаком квалификации является обучаемость. Автором предложена новая классификация граждан, желающих (или вынужденных) получить рабочую профессию по их способности к обучению (обучаемости): обучаемые и необучаемые. Сформулировано понятие «критерий обучаемости производственного рабочего». Обоснована необходимость разработки отдельных модулей обучения для обучаемых и необучаемых учащихся и производственных рабочих.

Ключевые слова: начальное профессиональное образование, рабочий высокой квалификации, обучаемость, профессиональное продвижение.

T. Lazareva*The Novokuznetsk Branch Institute of Kemerovo State University*

THE NEED OF TRANSFORMING THE APPROACHES TO HIGHLY SKILLED WORKERS' TRAINING

Abstract. The paper reveals the need to transform the approaches to highly skilled workers' training and proposes new guidelines for achieving this. The evaluation criteria are the level of qualification, professional mobility, working experience, knowledge of related professions (specialties) and the level of professional development. The main feature of qualification is learning abilities. The author proposes a new "capable of learning" – "incapable of learning" classification of citizens who are willing (or forced) to get a working profession, which is based on their ability to learn. The notion of a «learning criterion of a production worker» has been formulated. The necessity of developing specific training modules for "capable of learning" students and "incapable of learning" students and industrial workers is substantiated.

Key words: elementary professional education, highly skilled workers, learning ability, professional career.

В последние годы на российском рынке труда растет спрос на квалифицированных рабочих – низкий квалификационный уровень производственного

персонала стал одной из основных причин слабой конкурентоспособности производимых товаров и услуг. Существует ряд серьезных проблем, которые выражаются в нехватке квалифицированных рабочих по отдельным специальностям, несоответствии качества подготовки выпускников системой начального профессионального образования (далее НПО) требованиям работодателей по уровню квалификации, снижении численности подготавливаемых рабочих.

Эффективному решению этих проблем в настоящее время противодействует ряд факторов, главным из которых является кризисное состояние системы НПО. Учреждения НПО все в большей степени выполняют социальную функцию по адаптации молодежи, по тем или иным признакам, относящейся к группе риска. Анализируя соответствие состояния и содержания существующей системы НПО требованиям, предъявляемым к современным рабочим, и принципам подготовки рабочих высокой квалификации (далее РВК), мы приходим к однозначному выводу, что она не способна решить проблему подготовки РВК для развития экономики страны.

Новые реалии и социально-экономические условия России требуют незамедлительной трансформации подготовки квалифицированных рабочих. Для этого необходимо начать профессиональное обучение рабочих высокой квалификации по новым принципам подготовки, которые будут обеспечивать более высокий профессионализм выпускников и принципиально отличаются от существующих принципов подготовки квалифицированных рабочих. Принципы профессиональ-

ной подготовки квалифицированных рабочих можно найти в работах С.В. Дудникова, В.А. Зеленкова, М.Н. Берсенева. Однако, автором статьи предлагаются иные принципы подготовки РВК, которые отличаются от принципов подготовки квалифицированных рабочих по двум причинам. Во-первых, подготовка РВК является более сложной, ввиду использования новых подходов в образовательных процессах, принятых в мировой практике. Во-вторых, в результате подготовки РВК имеют иные качественные показатели профессионализма, чем квалифицированные рабочие, которых готовит существующая система НПО.

Автором статьи сформулированы следующие принципы подготовки РВК: синхронизации, партнерства, оперативности, координации, соответствия, обучаемости. Эти принципы необходимо применять в качестве новых подходов в профессиональном обучении РВК. Признавая равноценность каждого принципа, рассмотрим более полно принцип обучаемости, который автором статьи сформулирован следующим образом: принцип обучаемости – способность обучаемого воспринимать новые знания и успешно применять их на практике. Данный принцип определяет правила отбора кандидатов на обучение, с учетом их базового образования, физических, психических, интеллектуальных показателей в зависимости от выбираемой профессии.

Обучаемый в системе НПО контингент довольно разнороден как в части базового образования (часть обучаемых имеет неполное среднее образование), так и интеллектуальных способ-

ностей. Вызвано это тем, что наряду с образовательной, на нее возлагается социальная функция, под которой понимается оказание поддержки «трудным» подросткам и учащимся, неспособным освоить программу полного среднего образования. Для общества это, безусловно, важно, но подготовка РВК на такой базе невозможна.

Квалификация – это динамическая способность (сущностная характеристика) человека включаться в процесс производства и выполнять предусмотренные технологические трудовые операции. Она характеризует, с одной стороны, потенциальную возможность рабочего выполнять работу определенной сложности, а с другой – уровень развития самого работника [5, с. 362]. Потребность в разработке технических компетенций особенно необходима для рабочих профессий. Эти компетенции имеют ярко выраженную специфику, которая отличает их от компетенций специалистов со средним профессиональным и высшим образованием. Технические компетенции рабочих отражают навыки выполнения тех или иных видов операций, работу с различными типами материалов, типами изделий, владение различными технологиями и приемами работы, оборудованием и инструментами различных типов.

Мы считаем, что подготовка конкурентоспособного профессионала является не только задачей сферы образования. Необходимо, чтобы каждый человек вырабатывал индивидуальный способ организации своей деятельности. В работе «Модель профессиональной компетенции в процессе качественной подготовки рабочих к профессиональной деятельности»

Э.П. Комарова и С.Г. Петухов пишут, что конкурентоспособный человек активно познает и преобразует окружающую действительность и самого себя в соответствии с поставленными целями и задачами. По их мнению, такой субъект может проявлять инициативу и самостоятельность, принимать и реализовывать решения, оценивать последствия своего поведения, самоизменяться и самосовершенствоваться, определять перспективу своей многомерной жизнедеятельности [2, с. 157]. Таким образом, *конкурентное преимущество рабочего с позиции субъекта рынка* – это его активы и различные характеристики, дающие ему преимущества над соперниками в конкуренции.

Что же является критериями оценки рабочего в данном случае? Конечно же, уровень квалификации, профессиональная мобильность, опыт работы, владение смежными профессиями (специальностями), уровень профессионального развития, здоровье, личностные качества. Естественно, что рабочий высокой квалификации в силу своих конкурентных преимуществ, является наиболее конкурентоспособным рабочим на рынке труда. Своевременным представляется разобраться с качественной характеристикой профессионального образования рабочих – степенью освоения профессии.

М.А. Беляева, Н.В. Золотарева [1, с. 14], А.С. Ларикинов [3, с. 72] отмечают, что одной из актуальных социальных проблем современной России является неспособность значительного числа выпускников школ адаптироваться к новым условиям жизни и труда. Увеличивается количество выпускников школ, имеющих на протяжении всего обучения сниженный уровень школь-

ной успеваемости, общей культуры и ценностных ориентаций. Большая часть обучающихся в системе НПО по тем или иным признакам относятся к группе риска: например, в лицее «Строитель» (г. Екатеринбург) в составе обучающихся в нем контингента 40% с ограниченными возможностями здоровья (35% из них с умственной отсталостью).

А. Сперанский, проводивший опрос учащихся ПТУ, констатирует, что в основном они из семей с низким доходом, 70% этих учащихся курит, 12% – употребляет наркотики, 50% – алкоголь. Сейчас на смену ПТУ приходят средние профессиональные учебные заведения. И здесь, по его данным, 77% детей из неблагополучных семей [7, с. 6]. Дальнейшая перспектива таких учащихся значительно зависит от того, смогут ли учреждения профессионального образования обучить их каким-либо рабочим профессиям и социально адаптировать к будущей жизни.

Резюмируя изложенное, автор предлагает новую классификацию граждан, желающих (или вынужденных) получить рабочую профессию по их способности к обучению (обучаемости): *обучаемые и необучаемые*. Основным признаком классификации является *обучаемость*, которое широко распространено в педагогической практике. *Обучаемость* – эмпирическая характеристика индивидуальных возможностей учащихся к усвоению учебной информации, к выполнению учебной деятельности, в т. ч. к запоминанию учебного материала, решению задач, выполнению различных типов учебного контроля и самоконтроля [4]. Для учащихся профессионального образования это возможность овладения

профессиональной деятельностью и самостоятельного обучения.

Факторами, влияющими на обучаемость учащихся, стремящихся (вынужденных) получить рабочие профессии, будем считать традиционные подходы в педагогике и психологии:

- уровень познавательных возможностей человека (особенности сенсорных процессов, памяти, внимания, мышления, речи);

- особенности личности – мотивация, характер, эмоциональные проявления;

- отношение ученика к усваиваемому учебному материалу, к учебной группе и преподавателю;

- качества, определяющие возможность общения (общительность, замкнутость) [4].

Критериями обучаемости могут выступать:

- время, затрачиваемое на освоение программы обучения (чем оно меньше, тем выше обучаемость);

- степень освоения программы обучения за установленный срок обучения (определяется путем тестирования).

При определении уровня обучаемости используются тесты, позволяющие выявить тех, кто обладает необходимым потенциалом для прохождения долгосрочного обучения, включающего теоретические и практические занятия. Для учащихся используется тест на обучаемость, применяемый в случаях отсутствия опыта работы у тестируемых. Классификацию по признаку обучаемости учащихся, желающих (вынужденным) получить рабочую профессию, можно использовать для дифференцирования обучающихся программ. Мы считаем, что в настоящее время требуется исследо-

вание проблемы профессионального образования выпускников специальных (коррекционных школ) и школ-интернатов, молодежи с ограниченными возможностями умственного и физического развития. Структурная и функциональная перестройка образовательного процесса в связи с обучением профессии лиц с ограниченными возможностями здоровья требует разработки новых подходов.

По нашему мнению, необходима разработка отдельных модулей обучения для обучаемых и необучаемых учащихся. В результате завершения подготовки необучаемых учащихся по специальному модулю, им присваивается самая низкая квалификация. Учащиеся, являющиеся обучаемыми, после окончания обучения по другому специальному модулю, получают более высокий квалификационный разряд. Разделение обучающихся по группам (в связи с их обучаемостью) и определение в связи с этим различных сроков обучения, позволят снизить экономические затраты при организации профессионального обучения. Понятие обучаемости наряду с общими характеристиками включает в себя некоторые значимые особенности, способствующие ее проявлению на различных этапах развития человека. По мнению автора статьи, аналогично можно проводить разделение промышленных рабочих, которые уже работают на предприятиях, на обучаемых и необучаемых.

Уровень квалификации рабочих относится к важнейшим компонентам рабочей силы. Как же обстоят дела с уровнем квалификации рабочих уже работающих на отечественных предприятиях? В России уровень

квалификации работников, занятых в экономической деятельности растет недостаточными темпами. По данным Росстата, в структуре занятых по уровню образования в 2012 г. не имели профессионального образования 16968 тыс. чел. при общей численности занятых в экономике 70,7 млн. чел., что составляет 24%. Существует система профессионального продвижения рабочих, основными формами которой являются:

- продвижение рабочих, занятых на рабочих местах с преобладанием тяжелого ручного, неквалифицированного труда, монотонных работ, на профессии и рабочие места квалифицированного труда;

- установление очередного квалификационного разряда (в пределах одной профессии);

- овладение второй или смежной профессией, специальностью;

- назначение бригадиром.

Обеспечивать указанные формы профессионального продвижения рабочих можно посредством обучения новой профессии квалифицированного и высококвалифицированного труда; обучения на курсах переподготовки и повышения квалификации, роста профессионального мастерства за счет овладения смежными профессиями; повышения общеобразовательного и профессионального уровня за счет обучения в вузах, техникумах, профтехучилищах и т. д.

Квалификационное разделение труда определяется различием работ по сложности, что в свою очередь обуславливает разные сроки и методы подготовки рабочих к выполнению соответствующих функций. Средний срок пребывания рабочего в разряде составляет 2–2,5 года, причем, чем выше

разряд, тем этот срок больше (для II и III разрядов – менее двух лет, для IV и V – 3–4 года). При существующей скорости продвижения рабочих в течение 10 лет проходит всю «квалификационную лестницу» по своей профессии (см. доклад Всемирного Банка «Вновь на работу: рост экономики и занятости в регионе Европы и Центральной Азии [6]).

Можно ли проводить классификацию рабочих-практиков на обучаемых и необучаемых? По нашему мнению, несомненно. Что же будет являться критерием обучаемости тех рабочих, которые уже работают на предприятиях? Автором сформировано понятие «*критерий обучаемости производственного рабочего*». Критерием обучаемости производственного рабочего является его способность к повышению квалификационного разряда в течение определенного времени работы. Таким образом, если по истечении 2,5 лет рабочий не смог повысить свою квалификацию ввиду отсутствия обучаемости, то его можно отнести к разряду необучаемых.

Для определения уровня обучаемости производственных рабочих используется тест на выполнение образца работы. Этот тест применяют для определения основных умений, необходимых для выполнения определенной работы. Необходимо принимать во внимание объективные причины, препятствующие рабочему своевременно повысить квалификационный разряд. Такие рабочие продолжают свою профессиональную деятельность по имеющейся квалификации. Обучаемые рабочие продолжают наращивать свой профессионализм и повышают

квалификационные разряды в установленные сроки. Приходится констатировать, что изложенная проблема требует проведения определенной аналитической и практической работы с целью формирования новых моделей трудовых отношений с учетом критерия обучаемости и необучаемости рабочих.

ЛИТЕРАТУРА

1. Беляева М.А., Золотарева Н.В. Организация деятельности отдела профобразования и социального становления юных матерей в учреждениях НПО // СПО. – 2010. – № 3. – С. 14-18.
2. Комарова Э.П., Петухов С.Г. Модель профессиональной компетенции в процессе качественной подготовки рабочих к профессиональной деятельности // Мир образования – образование в мире. – 2009. – № 1. – С. 156-161.
3. Лариков А.С. Молодежь на рынке труда Сахалинской области проблемы трудоустройства // СПО. – 2010. – № 3. – С. 72-73.
4. Обучаемость / Психологический портал Anypsy.ru: психологический словарь [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.anypsy.ru/glossary/obuchaemost> (дата обращения 22.01.14.)
5. Одегов Ю.Г. Управление персоналом. – М.: Финстатинформ, 1997. – 875 с.
6. Создание новых и качественных мест в Европе и Центральной Азии / Всемирный банк [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.worldbank.org/ru/news/feature/2013/11/07/creating-more-and-better-jobs-in-europe-and-central-asia> (дата обращения 22.01.14.)
7. Сперанский А. Коэффициент совместности: помогут ли национальные проекты улучшить жизнь рядовых россиян? // Социальная защита. – 2006. – № 1. – С. 3–6.