

European education: the current state and principal trends]. Moscow: ANO Centre IRPO. 2011. P. 22–24. (In Russian)

12. Murav'eva A., Oleynikova O. Coles M., Printsipy i protsedury razrabotki natsional'noi ramki kvalifikatsii. [Principles and procedures of development of national qualifications framework]. Moscow: Centre for VET Studies. 2006. 160 p. (In Russian)

13. Oleynikova O. N. Formirovanie nacional'noj sistemy kvalifikacij. [Development of the qualifications framework]. *Professional'noe obrazovanie. Stolica*. 2010. № 3. P. 11–13. (In Russian)

14. Privezencev M. V., Olejnikova O. N., Murav'eva A. A. Development of the qualifications framework / Professional standards as the basis of the personnel training. Moscow: Alfa-M, 2007. 160 p. (In Russian)

УДК 377.354

**В. А. Федоров,
С. В. Васильев**

ИСХОДНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПОСТРОЕНИЯ МОДЕЛИ ПОДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ РАБОЧИХ В УСЛОВИЯХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ¹

Аннотация. Цель исследования – теоретическое обоснование, разработка и апробация подходов, принципов и условий, обеспечивающих эффективную профессиональную подготовку конкурентоспособных рабочих в учебном центре промышленного предприятия.

Методы. Теоретические: теоретико-методологический анализ научной литературы по теме исследования, сравнение, систематизация, синтез, обобщение, моделирование; эмпирические: исследование и обобщение эффективного опыта корпоративного профессионального образования, включенное наблюдение, анкетирование, экспертная оценка.

Результаты. На основе анализа современного опыта профессионального обучения непосредственно на промышленных предприятиях разработана система организационно-педагогических принципов корпоративной подготовки конкурентоспособных рабочих. Описание принципов и условий их реализации представлено с позиций компетентностного, социокультурного и модульного подходов. Эффективность данной системы

¹ Работа выполнена в рамках государственного задания Минобрнауки России.

принципов подтверждена опытно-экспериментальным путем при построении и испытании структурно-содержательной модели корпоративной подготовки рабочих по профессии «сварщик» на предприятии ОАО «НПК Уралвагонзавод».

Научная новизна. Расширены теоретическая база о возможностях обучения конкурентоспособных специалистов в учебных центрах промышленных предприятий.

Практическая значимость. Применение исходных принципов при создании модели корпоративного образования значительно повышает его эффективность, а следовательно, результаты изложенного исследования представляют интерес для формирования политики непрерывного образования на крупных промышленных предприятиях, в корпоративных университетах или учебных центрах. Любое направление корпоративного образования может быть идентифицировано и соотнесено с рассмотренными организационно-педагогическими принципами при дополнении и детализации, отражающих специфику отдельных рабочих специальностей. Кроме того, результаты работы могут стать методологической основой дальнейшего изучения проблем профессионального образования.

Ключевые слова: корпоративное образование, организационно-педагогические принципы, конкурентоспособный рабочий, подходы, условия.

V. A. Fedorov, S. V. Vasiliev

BASIC PRINCIPLES OF MODEL BUILDING FOR COMPETITIVE WORKFORCE TRAINING AT INDUSTRIAL ENTERPRISES

Abstract. The research is devoted to theoretical substantiation, development and approbation of effective approaches, principles and conditions of in-service training at industrial enterprises.

The research methods include the analysis of scientific publications and effective vocational training expertise, modeling, inclusive monitoring, questionnaires and expert assessment.

The author proposes the organizational and educational principles of corporate vocational training of competitive workmen; the above principles and conditions were analyzed based on the competence, module and socio-cultural approaches. The model approbation, exemplifying the effective training for the welder occupation, was carried out at plc Uralvagonzavod.

The research findings can be used for developing the policy of continuing education at industrial enterprises, corporate universities and training centers; they also provide the methodology basis for further investigation of vocational training problems.

Keywords: corporate education, organizational and educational principles, competitive worker, approaches, conditions.

Современная система подготовки специалистов призвана обеспечивать качественный и количественный рост человеческого капитала, необходимого для модернизации и технологизации производства. В соответствии с государственной программой Российской Федерации «Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности»¹ для дальнейшего развития экономики страны в целом, отдельных отраслей, корпораций или продвижения конкретного продукта на мировом и отечественном рынках необходима подготовка квалифицированного, компетентного, мобильного рабочего.

В настоящее время востребованность на рынке труда России рабочих высокого уровня квалификации, рационализаторов, владеющих элементами творческо-конструкторской деятельности, не соответствует их реальному наличию: в производственной сфере таких рабочих всего около 5%. При этом в Германии их насчитывается до 47%, в США – 43%, в Англии – 38% [5]. Поэтому развитие системы подготовки таких рабочих в РФ – одна из наиболее острых социально-экономических проблем, откладывание решения которой тормозит развитие отечественной экономики и производства.

Различные направления данной проблемы изучались и продолжают изучаться под руководством известных отечественных ученых – С. Я. Батышева, А. П. Беляевой, Г. И. Ибрагимова, Г. В. Мухаметзяновой, А. М. Новикова, Г. М. Романцева, Е. В. Ткаченко и др. Их идеи и инновационные разработки являются научной базой сферы подготовки рабочих кадров [10]. Однако, несмотря на социально-экономическую и социально-педагогическую значимость проблемы, многие ее теоретико-методологические аспекты в динамично меняющихся условиях остаются неохваченными. Это происходит и по причине существования различных точек зрения ученых и специалистов на приоритеты модернизации профессионального образования и на механизмы их реализации [3].

Условия подготовки конкурентоспособных рабочих, ее результативность и эффективность во многом определяются общественно-политическими и социально-экономическими процессами, порождающими комплекс новых факторов, которые необходимо

¹ <http://www.minpromtorg.gov.ru/ministry/fcp/8>.

учитывать [13]. К данным факторам относятся насущная потребность взаимодействия рынка труда и рынка профессионального образования; развитие сферы услуг; снижение популярности среди населения некоторых профессий, остающихся тем не менее актуальными для развития экономики; возникновение новых профессий и усиление спроса на них; регионализация образования и децентрализация управления им; инновационные процессы в профессиональном образовании, связанные с либерализацией его содержания, использованием передовых образовательных технологий, новых форм обучения и т. д.

Решение задачи приближения содержания, качества и структуры подготовки рабочих кадров к реальным запросам рынка труда нуждается в непрерывном научном и научно-методическом обеспечении. Поэтому нами была предпринята попытка выявить и научно обосновать организационно-педагогические условия обучения конкурентоспособных рабочих для развивающихся и модернизируемых промышленных предприятий.

Очевидно, что формы и методы профессионального образования должны быть адекватны экономическим реалиям. К перспективным моделям современной образовательной практики, наиболее успешно сближающим ее с производством, относится корпоративное обучение, обладающее следующими преимуществами перед «традиционной» государственной системой подготовки специалистов:

- соответствие структуры и объема обучения персонала действительным потребностям предприятий;
- использование в учебном процессе самого современного оборудования в реальном производственном режиме;
- соответствие содержания образования уровню производства и намеченным перспективам его развития (опережающее обучение);
- привлечение к образовательному процессу в качестве педагогов профессионального обучения высококвалифицированных сотрудников предприятия, достигших вершин профессионального мастерства;
- погружение обучающихся в общественно-корпоративную культуру предприятия, способствующее повышению статуса и престижа рабочих профессий и сокращающее процесс адаптации в трудовом коллективе;

- высокая эффективность использования средств, выделенных на подготовку кадров, за счет применения модульных образовательных программ, отражающих потребности предприятия (принцип «обучать только тому, что необходимо»).

Таким образом, в организации корпоративного обучения, кроме ориентации на имеющийся лучший опыт и перспективы технического и социального прогресса, приоритетом являются требования предприятия (потребителя). Данные требования выступают детерминантами представления профессионально-образовательных программ в компетентностном формате.

Ключевую роль для достижения качества и максимально возможных результатов обучения играет тщательный отбор теоретического и практического содержания подготовки. На фоне укрепляющейся тенденции перехода к деятельностному обучению такое содержание целесообразно согласовывать с корпоративным профессиональным стандартом рабочих профессий, что обеспечит формирование у обучающихся необходимых профессиональных компетенций.

Однако ошибочно полагать, что корпоративный учебный процесс ограничивается только приобретением обучающимися профессиональных знаний и умений. Он нацелен также и на получение представлений о корпоративной культуре предприятия, выработку социально значимых качеств личности, в частности на подготовку к активному участию в общественной и культурной жизни. Важно и воспитание культуры труда у будущих рабочих, которые должны, в частности, обладать навыками вежливого делового общения с коллегами, руководством и инженерно-техническим персоналом.

Перспективность корпоративного профессионального образования обусловлена отказом от массового обучения и переходом к индивидуальному, а значит, к новым формам и методам учебного процесса. Так, подготовка в учебных центрах промышленных предприятий происходит в условиях, максимально приближенных к производству: она предполагает не только усвоение наряду с теоретическим практического содержания профессиональной деятельности, но и знакомство с производственными и социальными особенностями, в которых она осуществляется. Посредством моде-

лирования конкретных рабочих ситуаций будущий специалист «погружается» в производственную атмосферу, начинает понимать структуру, функционал и назначение основных и вспомогательных технологических служб, систему оплаты труда и т. п. Все это способствует его дальнейшей успешной адаптации на рабочем месте и приобретению профессионализма. Для каждого обучающегося создается индивидуальная траектория подготовки, фиксирующая начальный и конечный уровни его компетентности. Порции учебного материала оформляются как отдельные дидактические единицы, т. е. структурируются в автономные блоки – *модули* профессиональных образовательных программ. Подобное обучение помогает развить аналитические умения, сформировать коммуникативные навыки, творческое мышление, такие качества, как организованность, самостоятельность, активность.

К сожалению, описанные возможности и преимущества корпоративного образования пока не имеют единого четкого научного обоснования и носят сугубо эмпирический характер. Поэтому мы предприняли попытку комплексного анализа существующих источников для выявления общих организационно-педагогических принципов корпоративной подготовки конкурентоспособных рабочих.

С. Я. Батышев и А. М. Новиков, рассматривающие эволюцию корпоративного профессионального обучения в зависимости от того, как со сменой промышленных эпох менялись представления о квалификации работника (массовое производство – способность производить продукцию; массовый сбыт – отношение к работе; постиндустриальный период – квалификация как компетенция), считают, что в учреждениях НПО и учебных центрах промышленных предприятий необходимо использовать технологии личностно-ориентированного блочно-модульного обучения [12].

С точки зрения О. А. Богачева, в профессиональном обучении на современном предприятии педагогический процесс должен быть увязан с экономическими и технологическими факторами. При организации такого образования следует опираться на потребности предприятия и работника, способствовать созданию механизмов постоянных инноваций, формированию саморазвивающейся образовательной среды. А при оценке результатов обу-

чения рекомендуется ориентироваться на два основных критерия – степень удовлетворенности работодателя итогами обучения и динамику изменения профессиональной квалификации сотрудника. О. А. Богачев справедливо отмечает, что эффективность обучения работников в производственных условиях во многом зависит от разработки и своевременной корректировки отраслевых рамок квалификаций и профессиональных стандартов по основным видам деятельности [4].

Ю. А. Бадаев, подчеркивая, что профессиональное образование нуждается в реформировании, акцентирует внимание на социально-экономических причинах, обусловивших несоответствие традиционной системы подготовки кадров новым производственным задачам и требованиям к современному специалисту. Он подробно излагает различия традиционных и инновационных педагогических технологий. В общем виде цель первых – трансляция профессиональных знаний, умений и навыков, усвоение которых свидетельствует о высоком качестве подготовки работника; цель вторых – социальное и профессиональное развитие обучаемого, формирующее конкурентоспособного специалиста. Ю. А. Бадаев, как и С. Я. Батышев с А. М. Новиковым, полагает, что в системе корпоративной подготовки кадров наиболее продуктивно личностно-развивающее обучение с применением модульных технологий [2].

В работе В. И. Петлина исследуются проблемы подготовки персонала опасных производств атомной отрасли. Предлагается авторская модель внутрифирменного обучения, где в качестве общей теоретической, методологической и технологической основы выдвигаются системный и компетентностный подходы. Главная функция модели – оптимизация механизма принятия организационно-педагогических решений по непрерывному совершенствованию внутрифирменного образования, требующаяся в условиях постоянных внешних изменений. Большое значение автор придает активной профориентационной работе со школьниками и студентами [11].

Исходя из того, что в глазах работодателей выпускники учебных заведений технического профиля часто выглядят не как готовые специалисты, а только как кадровый потенциал, который начинает проявляться и полноценно реализоваться лишь в процессе

практической деятельности на предприятии, А. Р. Масалимова разработала для нефтяной отрасли модель корпоративного образования, в которой сочетаются формальное, информальное и неформальное обучение. Особое внимание в модели уделяется созданию благоприятного имиджа отрасли, приятию единых корпоративных целей и ценностей, развитию навыков стратегических коммуникаций, повышению уровня корпоративной культуры [9].

В коллективной практико-ориентированной монографии, изданной в Российском государственном профессионально-педагогическом университете, обобщается опыт деятельности образовательных центров крупных отечественных и зарубежных производственных объединений, демонстрируется специфика обучения взрослых и особенности педагогического мастерства при обучении рабочим профессиям. Рассмотрены модели взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования; определены точки пересечения интересов предприятий и автономных образовательных учреждений [14].

В публикации «Скрытая кадровая проблема российской инновационной экономики» обосновывается вывод о том, что явный дефицит рабочих и специалистов среднего звена в России обусловлен скрытым дефицитом педагогов профессионального обучения, способных проектировать рабочие квалификации, образовательные программы и формировать человеческие ресурсы для инновационных производств [5].

Проведенный анализ имеющейся в наличии литературы и наш практический опыт позволяют резюмировать:

- корпоративное образование должно отражать интересы работника и работодателя;
- качественное профессиональное обучение на предприятиях можно обеспечить при системной психолого-педагогической подготовке привлекаемых к этому обучению лучших специалистов производства;
- для разработки корпоративных профессиональных стандартов по основным видам деятельности и организационно-педагогических моделей корпоративного образования наиболее актуален компетентностный подход;

- при разработке структуры и содержания подготовки кадров для формирования корпоративной культуры целесообразен социокультурный подход;
- эффективность обучения рабочим профессиям на производстве обеспечивается ориентацией на личность обучаемого и использованием модульных технологий;
- в связи с недостатком рабочих кадров актуальным становится обучение безработных граждан необходимым для производства профессиям;
- особое значение приобретает неформальное образование (наставничество, конкурсы профессионального мастерства, научно-практические конференции, советы молодых специалистов, ассоциации выпускников и т. д.);
- требуется разработка на государственном уровне нормативно-правовых документов, регламентирующих обучение рабочих на промышленных предприятиях.

Данные положения нашли отражение в разработанной нами целостной концептуальной системе организационно-педагогических принципов подготовки конкурентоспособных рабочих кадров.

В нашем случае принципы – главные правила педагогической деятельности. Они являются необходимым и обязательным компонентом любого избранного подхода к осуществлению этой деятельности, а их соблюдение – условием его (подхода) реализации. Как следует из изложенного выше, в качестве методологической базы решения проблемы устранения дефицита рабочей силы через корпоративное обучение более всего предпочтительны компетентностный, социокультурный и модульный подходы.

Компетентностный подход опирается на совокупность следующих принципов:

- учет специфики профессионального обучения взрослых;
- соответствие содержания образования запросам работодателя;
- приближение образовательной среды к производственным реалиям корпорации;
- непрерывная оценка и анализ учебных достижений обучающихся на всех этапах реализации образовательной программы;

- системное повышение психолого-педагогической квалификации привлекаемых к образовательному процессу специалистов-производственников.

Смысл *принципа учета специфики профессионального обучения взрослых* заключается в предоставлении возможности обучающимся самостоятельно решать вопросы профессиональной деятельности, используя собственный профессиональный и социальный опыт. Условиями реализации данного принципа являются:

- опора структуры и содержания образовательных программ на исходный уровень квалификации обучающихся (индивидуальный подбор образовательных модулей и учебной нагрузки);

- активизация познавательной деятельности и творческого потенциала обучающихся посредством постановки проблемных производственных заданий по выпуску конкретной продукции. Задания должны быть достаточными для самостоятельного анализа и нахождения решения, но такими, чтобы рабочий не смог с ними справиться, прибегая только к предшествующим обучению знаниям;

- организация обучения на основе «субъект-субъектного» взаимоотношения педагога (преподавателя, наставника, тьютора) и обучающихся. Педагог выступает не транслятором незыблемых знаний, а создает предпосылки для решения технических и производственных задач, помогает раскрывать и развивать творческие способности и индивидуально-личностные качества обучающихся.

Принцип соответствия содержания образования запросам работодателя предполагает такое содержание образовательной программы, которое позволяет формировать не только компетентность, но и профессиональную культуру рабочего. Данный принцип возможно реализовать при условии построения содержания образования на основе корпоративных профессиональных стандартов, учитывающих специфику конкретной территории и интересы производства.

Принцип приближения образовательной среды к производственным реалиям корпорации состоит в максимальном подобию атмосферы учебного центра предприятия обстановке на действующем производстве, имитации реальных технологических процессов, позволяющей научиться рабочим справляться с профессио-

нальными задачами и развивающей самостоятельностью обучающихся. Соблюдение принципа обеспечат:

- достаточное оснащение учебным оборудованием: симуляторами, тренажерами, макетами, моделями, полигонами, муляжами, натурными образцами, учебно-методическими комплексами, основанными на моделировании профессиональных ситуаций, точно имитирующими рабочие места на действующем производстве. Все это позволит рабочему выбрать свой темп освоения компетенций и обеспечит индивидуализацию процесса обучения;

- создание учебно-производственных мастерских для наглядного практического обучения изготовлению товарной продукции под руководством опытного инструктора (высококвалифицированного рабочего);

- моделирование в учебном центре в уменьшенном масштабе реальных производственных и социальных отношений внутри цехов, между ними и основными, технологическими, вспомогательными и другими службами; работа с формами, документами, инструкциями, принятыми на производстве (нарядом на работу, техническим заданием, чертежами и т. д.);

- использование инновационной, опережающей современный уровень развития производства материальной базы образовательных организаций – социальных партнеров;

Принцип непрерывной оценки и анализа учебных достижений обучающихся необходим для определения уровня освоения учебного материала на всех этапах освоения образовательной программы, что должно помочь учащемуся самостоятельно планировать и совершенствовать свои образовательные результаты. Для этого необходимы:

- проведение входного контроля знаний (или квалификации) обучающихся с целью выявления соответствия уже имеющейся базы требованиям конкретного производства к рабочей профессии;

- структурирование системы фиксации результатов по итогам теоретического обучения (каждого модуля образовательной программы), практического обучения (допусков на производственное обучение), производственной практики (квалификационных работ) и итоговой аттестации (присвоения квалификационного разряда);

- привлечение к работе квалификационных комиссий в качестве экспертов руководителей производственных подразделений – потенциальных «работодателей».

Принцип системного повышения психолого-педагогической квалификации специалистов-производственников, участвующих в образовательном процессе, призван обеспечить требуемый уровень квалификации педагогов и мастеров производственного обучения. Чтобы эффективно реализовать данный принцип, следует:

- разработать специальные программы для таких специалистов, сильной стороной которых является отраслевая подготовка (как правило, это квалифицированные рабочие, достигшие вершин профессионального мастерства);

- создать комплекс научно-методического и учебно-методического сопровождения, поддерживающий и стимулирующий саморазвитие (самообразование) педагогов-производственников через применение активных методов обучения: метода проектов, имитационных упражнений, демонстраций профессиональной деятельности, деловых и ролевых игр, работы в малых группах, решения профессиональных проблем, мозгового штурма и др.;

- продумать систему мотивации специалистов-производственников вовлечения в профессионально-педагогическую деятельность, разработку новых образовательных программ, участие в научно-практических и методических конференциях, поощрения публикаций своего оригинального педагогического опыта.

Теперь обратимся к **социокультурному подходу**, который, как неоднократно отмечалось выше, обладает особой значимостью в подготовке конкурентоспособных рабочих. По мнению Н. И. Лапина, сущность данного подхода состоит в «единстве культуры и социальности, образуемых и преобразуемых деятельностью человека» [7, с. 178]. С точки зрения Р. А. Литвак, этот подход в социализации личности выступает как принцип и способ организации и управления педагогическим процессом и выполняет интегративную функцию [8]. В корпоративном профессиональном образовании рабочих мы выделяем следующие принципы социокультурного подхода:

- учет закономерности природного развития взрослых обучающихся;

- соответствие характера образовательного процесса и саморазвития личности корпоративной культуре и культурно-историческим традициям территории;

- индивидуально-личностная ориентация;
- ценностно-смысловая направленность образования.

Принцип учета закономерности природного развития взрослых обучающихся в условиях учебного центра предприятия сводится к поддержанию и укреплению их физического и психического здоровья, что означает расчет оптимальных физических и умственных нагрузок исходя из гендерного и возрастного своеобразия обучающихся; бережное отношение к индивидуальности каждого будущего рабочего. Для реализации принципа нужны:

- организация бесплатного медицинского обследования кандидатов на обучение с целью установления пригодности к профессии по здоровью;
- выявление социально-психологических проблем у обучающихся и содействие их разрешению с привлечением психолога;
- соблюдение во время аудиторных занятий и практики санитарно-гигиенических правил, обеспечивающих работоспособность обучающихся;
- обоснование оптимального режима и нормирование учебной и производственной деятельности обучающихся (по количеству часов учебной нагрузки, объему выполняемой работы, временному ее распределению, рациональности чередования различных видов физического и умственного труда, распределения занятий в течение дня и др.).

Принцип соответствия характера образовательного процесса и саморазвития личности корпоративной культуре и культурно-историческим традициям территории призван гармонизировать содержание и организацию образовательного процесса и саморазвитие личности в соответствии с внутренней культурой промышленного предприятия через соблюдение общечеловеческих, общенациональных, региональных и корпоративных ценностей. Выполнение данного принципа можно обеспечить

- созданием в учебном центре информационной среды (об истории и миссии предприятия, общественно-политической жизни, благотворительной деятельности, социальных программах, куль-

турно-досуговой деятельности, спартакиадах и т. д.), удовлетворяющей и развивающей познавательные, образовательные, культурные, духовные и т. п. потребности обучающихся;

- организацией музея предприятия, посещение которого и участие в его тематических мероприятиях будут способствовать самовоспитанию, самообучению, саморазвитию социальных и духовных качеств работников;

- открытым доступом к корпоративным информационным ресурсам (телевидению, интернет-сайту, социальным сетям, печатным изданиям), формирующим корпоративную культуру и позволяющим будущим работникам идентифицировать себя с предприятием по мере своего культурного саморазвития;

- привлечением обучающихся к работе действующих в интересах предприятия общественных объединений (профсоюзной и молодежной организаций, общественно-политическому движению), что даст возможность будущему работнику уже в процессе обучения обозначить свою общественную и гражданскую позицию, принять участие в значимых мероприятиях, т. е. начать «проживать жизнь вместе с предприятием».

Принцип индивидуально-личностной ориентации подразумевает внимание к уникальности каждой личности, ее потребностям в культурной идентификации, ориентацию на раскрытие творческого потенциала человека в процессе обучения. Для реализации данного принципа требуются:

- выявление индивидуальных (психологических и физиологических) качеств и профессионально значимых способностей будущего работника и определение степени их соответствия требованиям профессии, приобретаемой в учебном центре;

- назначение на период практического обучения (работа на рабочем месте в режиме реального производства) опытного наставника – высококвалифицированного рабочего, носителя формальной и неформальной культуры (одобряемой в конкретной рабочей среде), что может сократить сроки адаптации обучающегося в трудовом коллективе, сформирует его готовность к продуктивному и эффективному взаимодействию и обмену профессионально-личностным опытом;

- привлечение обучающихся к участию в выставках научно-технического творчества, конкурсах профессионального мастерства, развивающих способность конкурировать в равной, честной борьбе и повышающих качество профессиональной подготовки, а кроме того, мотивацию утверждения в выбранной профессии (победителям конкурсов и подобных мероприятий обычно присваиваются повышенные разряды);

- создание «портфолио» выпускника учебного центра – получение вместе со свидетельством о профессии комплекта документов: удостоверений, сертификатов благодарностей, почетных грамот и дипломов, отражающих успехи в овладении тонкостями профессии.

Принцип ценностно-смысловой направленности образования помогает осознать смысл приобретения рабочей профессии, будущей профессиональной деятельности на предприятии. Чтобы такое осознание состоялось, предлагаются следующие меры:

- демонстрация обучающимся положительного опыта рабочих династий и отдельных работников корпорации, достигших вершин профессионального мастерства;

- введение в образовательные программы тем, которые знакомят с системой нематериального поощрения (корпоративных наград), с примерами из жизни работников, удостоившихся таких наград, и объяснениями, что труд измеряется не только заработной платой, но и наградами корпоративного, муниципального, регионального и федерального уровней;

- выдвижение в качестве основной задачи педагогов (преподавателей и мастеров производственного обучения) не только обучения будущих рабочих приемам и методам выполнения трудовых обязанностей на конкретном промышленном предприятии, но и культивирования философии «учиться всю жизнь» и формирования из них сотрудников, ценящих и уважающих свою профессию, умеющих честно работать, разделяющих корпоративную культуру и миссию предприятия.

Модульный подход основан на принципе вариативности образовательной программы: выборе структуры содержания модулей, организационных форм и методов обучения в соответствии с меняющимися по мере модернизации производства целями подготовки рабочих. Реализация данного принципа обеспечивается

- составлением образовательной программы из учебных модулей, каждый из которых представляет собой законченный блок содержания обучения, соответствующего реальным запросам работодателя (корпоративному профессиональному стандарту);
- формированием структуры образовательных модулей таким образом, что их элементы можно заменять в зависимости от нужд производства и создать новые модули синхронно с обновлением производственных технологий и оборудования, а в идеале – и с их опережением;
- развитием понимания обучающимися близких и отдаленных целей обучения, способствующего повышению мотивации овладения рабочей профессией, осознанию при последовательном освоении программных модулей значимости промежуточных и конечных результатов обучения и перспектив будущей практической деятельности (овладения новой компетенцией, трудоустройства по полученной профессии, повышения квалификационного разряда, увеличения заработной платы, смены рабочего места на более престижное и т. п.);
- формированием понимания перспективности приобретения по сокращенной программе второй (смежной) профессии на основании уже полученной профессиональной подготовки (возможности переноса модулей (знаний) из одной профессиональной сферы деятельности в другую).

Представленные организационно-педагогические принципы подготовки конкурентоспособных рабочих в учебных центрах промышленных предприятий и сопутствующие им условия являются исходными при описании аспектов такой подготовки по конкретным профессиям. Они не умозрительны и прошли успешную проверку при построении структурно-содержательной модели корпоративного образования конкурентоспособных рабочих по профессии «сварщик» в учебном центре ОАО «НПК Уралвагонзавод» (Нижний Тагил) в течение 2010–2013 гг.

В экспериментальных группах обучение было организовано согласно описанным принципам и условиям их реализации в соответствии с модульной программой, разработанной на основе корпоративного профессионального стандарта. Обучение в контрольных группах осуществлялось по типовым учебным планам и программам для подготовки и повышения квалификации рабочих на производстве.

Для измерения конкурентоспособности рабочих был использован тест «Оценка конкурентоспособности личности» по методике В. И. Андреева [1] (таблица). В экспериментальных группах доли выпускников с «высшим» и «высоким» уровнями конкурентоспособности выросли соответственно на 5,22% и 15,22% по сравнению с контрольными группами. Одновременно с этим доля уровня «ниже среднего» снизилась на 12,09%.

Показатели конкурентоспособности рабочих-сварщиков
после обучения в Центре подготовки персонала
ОАО «НПК Уралвагонзавод», %

Уровень сформированности конкурентоспособности	Распределение обучаемых по уровням в контрольных группах	Распределение обучаемых по уровням в экспериментальных группах	Изменение «+» увеличение «-» уменьшение
Высший	5,88	11,1	5,22
Высокий	17,64	33,3	15,66
Средний	58,8	44,4	-14,4
Ниже среднего	17,64	5,55	-12,09
Низкий	11,76	5,55	-6,21

Эффективность изложенных в статье принципов и условий подтверждена и другими показателями. Так, доля закончивших обучение с повышенным квалификационным разрядом (3-м или 4-м) в экспериментальных группах на 18% выше, чем в контрольных, а с низшим квалификационным разрядом – ниже на 13%. Также установлено, что доля выпускников, трудоустроившихся на механосборочное производство, т. е. на самые престижные и высокооплачиваемые рабочие места, требующие высокой квалификации и связанные с военно-технической тематикой, в экспериментальных группах выросла с 15 до 30%.

Таким образом, применение исходных принципов построения модели корпоративной подготовки конкурентоспособных рабочих значительно повышает эффективность последней, а следовательно, данная система принципов должна представлять интерес для формирования политики непрерывного образования на крупных промышленных предприятиях, в корпоративных университетах или учебных центрах. Любое направление корпоративного образования может быть идентифицировано и соотнесено с рас-

смотренными организационно-педагогическими принципами при дополнении и детализации, отражающих специфику отдельных рабочих специальностей. Кроме того, результаты нашей работы могут стать методологической основой планирования и проведения дальнейших исследований по проблемам профессионального образования.

Литература

1. Андреев В. И. Педагогика: учебный курс для творческого саморазвития. Казань: Центр инновационных технологий, 2003. 608 с.
2. Бадаев Ю. Л. Развитие системы внутрифирменной подготовки и переподготовки кадров: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Москва: Научно-исследовательский институт развития профессионального образования Департамента образования города Москвы. 2009. [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://nauka-pedagogika.com/pedagogika-13-00-08/dissertaciya-razvitie-sistemy-vnutrifirmennoy-podgotovki-i-perepodgotovki-kadrov>.
3. Беляков С. А., Клячко Т. Л., Федотов А. В. Анализ целей и задач государственной образовательной политики Российской Федерации в 2000–2010 гг. // Университетское управление: практика и анализ. 2012. № 1. С. 6–18.
4. Богачев О. А. Внутрифирменное профессиональное обучение работников на современном предприятии: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Москва: Московский государственный агроинженерный университет им. В. П. Горячкина, 2011. [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://nauka-pedagogika.com/pedagogika-13-00-08/dissertaciya-vnutrifirmennoe-professionalnoe-obuchenie-rabotnikov-na-sovremennom-predpriyatii>.
5. Вербицкая Н. О., Романцев Г. М., Федоров В. А. Скрытая кадровая проблема российской инновационной экономики: потенциал системы профессионально-педагогического образования // Образование и наука: Известия УрО РАО. 2008. № 5. С. 84–90.
6. Гайнеев Э. Р. Деятельностно-компетентностный подход в профессиональном обучении // Понятийный аппарат педагогики и образования: сборник научных трудов. Екатеринбург: СВ-96, 2012. Вып. 7. С. 203–210.
7. Лапин Н. И. Отношения общественные // Новая философская энциклопедия: в 4 т. Москва, 2010. Т. 3. С. 178.

8. Литвак Р. А. Социокультурный подход к процессу социализации личности молодого специалиста // Педагогическое образование в России. 2014. № 1. С. 165–167.

9. Масалимова А. Р. Корпоративное образование и внутрифирменная подготовка: особенности формальной, неформальной и информальной моделей // Современные проблемы науки и образования. 2012. № 3 [Электрон. ресурс]. Режим доступа: www.science-education.ru/103-6296.

10. Наука и профессиональное образование: коллективная монография / под ред. И. П. Смирнова, Е. В. Ткаченко, С. Н. Чистяковой. Москва: Экон-информ, 2013. 331 с.

11. Петлин В. И. Организационно-педагогические условия оптимизации внутрифирменной подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала ядерно-опасных производств (на материалах Сибирского химического комбината): автореф. дис. ... канд. пед. наук. Томск: Томский государственный педагогический университет, 2007. [Электрон. ресурс]. Режим доступа: http://www.scholar.ru/speciality.php?page=15&spec_id=5.

12. Профессиональная педагогика: учебник для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям: 3-е изд., перераб. / под ред. С. Я. Батышева, А. М. Новикова. Москва: ЭГВЕС, 2009. 456 с.

13. Романцев Г. М., Федоров В. А., Мокроносов А. Г. Профессиональное образование в системе обеспечения модернизируемой экономики рабочими кадрами // Университетское управление: практика и анализ. 2012. № 6. С. 6–13.

14. Силкина Н. В. и др. Корпоративная профессиональная подготовка кадров: от теории к практике: практико-ориентированная монография / Н. В. Силкина, В. А. Федоров, Л. П. Пачикова, Р. С. Силкин. Екатеринбург: Рос. гос. проф.-пед. ун-т, 2007. 229 с.

References

1. Andreev V. I. Pedagogika: uchebnyj kurs dlja tvorcheskogo samorazvitija. [Education: training course for creative self]. Kazan': Centr innovacionnyh tehnologij, 2003. 608 p. (In Russian)

2. Badaev Ju. L. Razvitie sistemy vnutfirmennoj podgotovki i perepodgotovki kadrov. [Development of in-house training and retrain-

ing]. 2009. Available at: <http://nauka-pedagogika.com/pedagogika-13-00-08/dissertaciya-razvitie-sistemy-vnutrifirmennoj-podgotovki-i-perepodgotovki-kadrov>. (In Russian)

3. Beljakov S. A., Kljachko T. L., Fedotov A. V. Analysis of the goals and objectives of state educational policy of the Russian Federation in 2000–2010. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz*. [University Management: Practice and Analysis]. 2012. № 1. 2012. P. 6–18. (In Russian)

4. Bogachev O. A. *Vnutrifirmennoe professional'noe obuchenie rabotnikov na sovremennom predpriyatii*. [Training of employees in the modern enterprise]. Moscow: Moscow State Agro-Engineering University. V. P. Goryachkin, 2011. Available at: <http://nauka-pedagogika.com>. (In Russian)

5. Verbickaja N. O., Romancev G. M., Fedorov V. A. Staffing problem Russian innovation economy: the potential of vocational teacher education. *Obrazovanie i nauka*. [Education and Science]. 2008. № 5. P. 84–90. (In Russian)

6. Gajneev Je. R. *Dejatelnostno-competence approach in vocational training. The notions of pedagogy and education*. Ekaterinburg: SV-96, 2012. P. 203–210. (In Russian)

7. Lapin N. I. *Public Relations. Novaja filosofskaja jenciklopedija*. [New philosopher encyclopedia]. Moscow: Nauka. 2010. V. 4. P. 178. (In Russian)

8. Litvak R. A. Sociocultural approach to the process of socialization of the young specialist. *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii*. [Teacher Education in Russia]. 2014. № 1. P. 165–167. (In Russian)

9. Masalimova A. R. Corporate education and training intra: features formal, formal and informal models. *Sovremennye problemy nauki i obrazovanija*. [Modern problems of science and education]. 2012. № 3. Available at: www.science-education.ru/103-6296. (In Russian)

10. *Nauka i professional'noe obrazovanie*. [Science and vocational education]. Moscow: Econ-Inform. 2013. 331 p. (In Russian)

11. Petlin V. I. *Organizacionno-pedagogicheskie uslovija optimizacii vnutrifirmennoj podgotovki, perepodgotovki i povyshenija kvalifikacii personala jaderno-opasnyh proizvodstv (na materialah Sibirskogo himicheskogo kombinata)*. [Organizational-pedagogical condi-

tions optimization of intra-training, retraining and advanced training of personnel of nuclear hazardous industries]. Tomsk: Tomskij gosudarstvennyj pedagogicheskij universitet. 2007. Available at: http://www.scholar.ru/speciality.php?page=15&spec_id=5. (In Russian)

12. Professional'naja pedagogika. [Vocational pedagogy]. Moscow: EGVES, 2009. 456 p. (In Russian)

13. Romancev G. M., Fedorov V. A., Mokronosov A. G. Vocational education in the system of the modernized economy staffed. Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz. [University Management: Practice and Analysis]. 2012. № 6. P. 6–13. (In Russian)

14. Silkina N. V., Fedorov V. A., Pachikova L. P., Silkin R. S. Korporativnaja professional'naja podgotovka kadrov: ot teorii k praktike. [Corporate professional training: from theory to practice]. Ekaterinburg: Ros. gos. prof.-ped. un-t, 2007. 229 p. (In Russian)