

Список использованных источников

1. Педагогика: Большая современная энциклопедия / сост. Е. С. Рапацевич. – Минск: Со- врем. слово, 2005. – 347 с.
2. Стрелова, О. Ю. Образы – мифы – фальсификации / О. Ю. Стрелова // Преподавание истории в школе. – 2010. – № 8. – С. 22–25.
3. Общая психология: учеб. пособие для студентов пед. институтов / под ред. В. В. Бого- словского [и др.]. – М.: Просвещение, 1981. – 283 с.
4. Иоффе, А. Н. Визуализация в истории и обществознании – способы и подходы / А. Н. Иоффе // Преподавание истории в школе. – 2012. – № 10. – С. 3–6.
5. Дубовицкая, Д. А. Значение процесса виртуализации в современном пространстве куль- туры [Электронный ресурс] / Д. А. Дубовицкая. – 2012. – Режим доступа: http://refereed.ru/ref_900d25081cf49521dd4baa380b0f7a94.html. – Дата доступа: 03.11.2015.
6. Нуркова, В. В. История как личный опыт [Электронный ресурс] / В. В. Нуркова. – 2009. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/istoriya-kak-lichnyy-opyt>. – Дата доступа: 15.01.2016.

(Дата подачи: 12.02.2016 г.)

М. Н. Довдиенко

УО «БГУФК» Институт туризма, Минск

M. N. Dovdienko

«BGUFK» Institute of Tourism, Minsk

УДК 37.0

ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕССА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ПРЕДПРИЯТИЯ

DISTINCT CHARACTERISTICS OF PROFESSIONAL TRAINING OF PERSONNEL IN THE COMPANIES

В статье рассматривается роль системы профессионального обучения в современных социально-экономических условиях. Описываются этапы и особенности организации процесса профессионального обучения в условиях предприятия. Раскрываются возможности предприятий в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации персонала.

Ключевые слова: профессиональное обучение; система профессионального образова- ния; обучение персонала; методы обучения.

The role of a training system in the modern social-economic conditions is examined in the article. The stages and specifics of the training process organization in an enterprise environ- ment are described. The ability of enterprises in professional training, retraining and advanced training of staff are revealed.

Key words: professional training; system of professional education; staff training; teaching methods.

В течение большей части XX в. экономические, а также жизненные циклы товаров длились дольше, и профессиональные знания, навыки, умения работников, использовавшиеся для производства этих товаров, менялись мед- леннее, что позволяло предприятиям долгосрочно использовать компетенции персонала.

Сегодня эпоха долгосрочных профессиональных компетенций персонала канула в лету. Процессы изменений, по сути, остались прежними, но темпы, с которыми они происходят, абсолютно беспрецедентны, поэтому работодателям больше не требуется доступ к узко-квалифицированным умениям и навыкам работников в течение неопределенного срока. Им нужен среднесрочный доступ к универсальным и разносторонним умениям, навыкам и краткосрочный доступ к умениям и навыкам с узкой специализацией. Работникам же для эффективной профессиональной и личностной самореализации требуются не только профессиональные компетенции, но и экономические, социальные, экологические и коммуникативные компетенции в области коммуникационных и информационных технологий, которые сопровождают практически все виды профессиональной деятельности [1].

Естественным следствием описанных изменений становится необходимость для системы профессионального образования адаптироваться к происходящим переменам и мобильно реагировать на изменения в структуре рынка труда и экономической ситуации в стране.

Принципами эффективной системы профессионального образования в ответ на вызовы и требования времени становятся:

1. Ориентированность на спрос со стороны рынка труда. Содержание обучения должно отвечать потребностям работодателей и основываться на анализе потребностей в умениях, а спрос на компетенции в рамках каждой специальности/профессии подвергаться тщательному анализу, в котором принимают участие представители отрасли и другие заинтересованные лица.

2. Прозрачность. Система должна быть прозрачной и понятной для работодателей. Это означает, что программы обучения следует ориентировать на освоение компетенций, т. е. на результат обучения, поскольку указание на количество часов, отведенное на изучение того или иного предмета, и простой перечень предметов изучения не отражают, что реально будет уметь работник, освоивший программу.

3. Гибкость. Система профессионального образования должна быть достаточно гибкой для того, чтобы реагировать с опережением на изменения в сфере труда, которые касаются как технологий, так и организации труда. Сегодня в обществе одновременно сокращается жизненный цикл востребованных знаний, умений, навыков и жизненный цикл программ обучения, поэтому резко возрастает потребность в программах повышения квалификации и переподготовки работников [2].

Необходимость гибких подходов вызвана также ограниченностью ресурсов учреждений образования, так как они не всегда заранее ознакомлены со стратегией развития региона и могут обеспечить возможность трудоустройства работника.

В этом контексте в теории и практике профессионального образования акцентируется внимание на формировании системы дополнительного образования взрослых и профессиональном обучении персонала на предприятиях.

На законодательном уровне в Республике Беларусь понятие «дополнительное образование взрослых» определяется в Кодексе Республики Беларусь об

образовании (п.1 ст. 240) как вид дополнительного образования, направленный на профессиональное развитие слушателя, стажера и удовлетворение его познавательных потребностей.

В состав системы дополнительного образования взрослых, наряду с участниками образовательного процесса, образовательными программами, учреждениями образования, могут входить и предприятия различных отраслей, осуществляющие профессиональное обучение своих работников в связи с производственной необходимостью.

Правовое регулирование обучения работников в условиях предприятия осуществляется на основании положения «О непрерывном профессиональном обучении по профессиям рабочих» (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 15 июля 2011 г. № 954), общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Перечня профессий для подготовки рабочих на производстве и иных нормативных правовых актов.

Предприятие, меняя в процессе обучения персонала профессиональную направленность, уровень квалификации, а также осуществляя первичную подготовку для конкретных рабочих мест, с одной стороны, имеет возможность быстро реагировать на изменения потребностей производства в компетенциях персонала, с другой – предоставлять работникам программы обучения в соответствии с их интересами. Эта возможность способствует достижению наиболее полного соответствия структуры персонала структуре рабочих мест [3].

В настоящее время передовой опыт предприятий и социальных партнеров выявил оптимальные условия для формирования научно обоснованного процесса организации профессионального обучения персонала, который включает взаимосвязанные единой целью этапы (рис. 1).

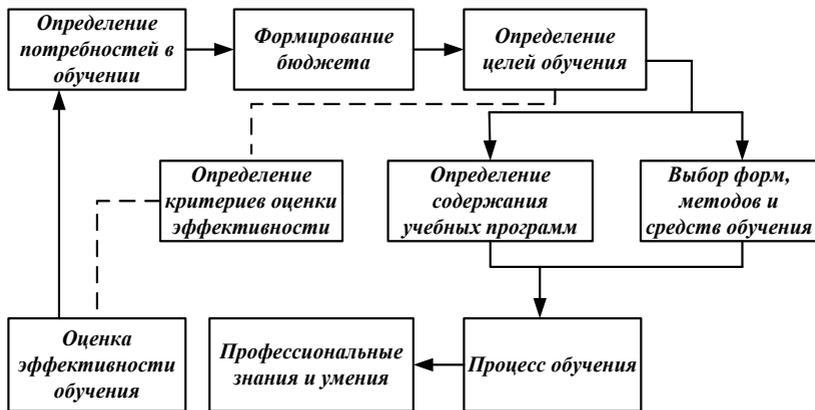


Рис. 1. Процесс организации профессионального обучения в условиях предприятия [4, с. 27]

Последовательность определения потребностей в обучении:

- проводится анализ результативности и компетентности целевой группы работников;
- выявляются противоречия, связанные с результативностью деятельности работников организации;
- разрабатываются и вводятся необходимые коррективы, соответствующие целям организации.

Выявление потребности в обучении может определяться на основе:

- информации о работниках, имеющейся в кадровой службе (образование, стаж работы, рабочий опыт и др.);
- ежегодной оценки результатов аттестации работников;
- анализа долгосрочных и краткосрочных планов развития предприятия и отдельных его подразделений;
- определения уровня квалификации и профессиональной подготовки персонала, необходимого для успешной работы;
- наблюдения за работой персонала и анализа проблем, мешающих эффективной работе;
- сбора и анализа заявок на обучение персонала от руководителей подразделений;
- организации работы с кадровым резервом по планированию карьеры;
- опросов работников, оценивающих свою потребность в получении новых профессиональных знаний и умений.

Основным источником финансирования и формирования бюджета обучения являются средства предприятия, но могут быть использованы и дополнительные источники в виде частных вложений, включая средства отдельных фондов. Порядок планирования расходов на обучение:

- рассчитываются необходимые затраты на реализацию конкретных мер по каждому направлению плана;
- устанавливаются возможные источники их финансирования;
- рассчитанные расходы согласовываются с возможностями их финансирования.

В итоге составляется сводная таблица, где отражаются направления использования средств на обучение и источники их финансирования.

Основная цель профессионального обучения – обеспечение соответствия профессиональной подготовки персонала постоянно меняющимся требованиям производства, поэтому на предприятии обучение проводится: при поступлении в штат предприятия нового работника; при назначении работника на новую должность; при нехватке у работника определенных компетенций или их уровня для эффективного выполнения своих трудовых функций [5].

Выбор форм, методов и средств обучения персонала имеет свою специфику, которая обусловлена необходимостью в условиях предприятия работнику – слушателю сочетать два процесса – учебный и производственный.

В связи с этим все формы профессионального обучения, используемые на предприятии, можно классифицировать: по видам обучения (внутрипроизводственная и внепроизводственная); по количеству слушателей (индивидуальная

и групповая); по целевому назначению (подготовка новых рабочих (служащих), переподготовка, повышение квалификации); по месту обучения (на рабочем месте и вне рабочего места) [6].

Внепроизводственное обучение персонала проводится опытными преподавателями в широком диапазоне современных требований, однако потребности предприятия при этом не всегда учитываются в достаточной степени.

Преимуществом внутрипроизводственного обучения персонала является то, что методы обучения выбираются с учетом специфики предприятия, а результат легко контролируется.

Групповая форма обучения работников предусматривает объединение слушателей в специальные группы, занятия с которыми проводят работники высокой квалификации или приглашенные преподаватели.

При индивидуальной форме обучения слушателя либо прикрепляют к квалифицированному работнику либо включают в бригаду, где его учит практическим навыкам рабочих высокой квалификации. Необходимый теоретический курс он изучает самостоятельно по учебным материалам, консультируясь с соответствующими специалистами предприятия.

Профессиональное обучение работников включает реализацию следующих образовательных программ дополнительного образования взрослых: образовательной программы повышения квалификации; образовательной программы переподготовки рабочего (служащего); образовательной программы профессиональной подготовки рабочего (служащего).

В условиях производства обучение может проводиться на рабочем месте и вне рабочего места.

Обучение на рабочем месте происходит в процессе выполнения определенной работы непосредственно на предприятии, не требует больших расходов и сокращает период адаптации работника. К основным организационным формам обучения на рабочем месте относят: направленное приобретение опыта, производственный инструктаж, смена рабочего места (ротация), использование работников в качестве ассистентов, подготовка в проектных группах. Обучение на рабочем месте может проводиться в виде наставничества, делегирования задач, специальной программы упражнений трудовых приемов и операций, выстроенной по степени их сложности.

Обучение вне рабочего места имеет большую теоретическую направленность, дает разностороннюю подготовку, но требует значительных затрат. Оно может проходить на территории предприятия и за его пределами, с отрывом от работы и в рабочее время в виде лекций, презентаций, конференций, семинаров, решения производственных и экономических проблем с помощью моделирования процессов.

В настоящее время стало широко использоваться дистанционное обучение. Суть его заключается в том, что слушатели отдалены от преподавателя в пространстве и во времени и в то же время имеют возможность поддерживать с ним диалог с помощью средств телекоммуникаций. Система дистанционного обучения на предприятии обеспечивает: значительную экономию времени и финансовых средств; возможность обучения большого числа людей; непрерывность и

повышение эффективности обучения; рост возврата от инвестиций в обучение; оперативный доступ к учебной системе через браузер; возможность обучения в любое время, в любом месте за счет универсального доступа [7].

Все перечисленные выше формы обучения реализуются посредством различных методов обучения.

Под методами профессионального обучения понимают способы, при которых слушателями достигается овладение знаниями, навыками, умениями и компетенциями. Они выбираются в зависимости от того, какая категория компетентности подлежит изучению и развитию в результате обучения.

Методы обучения классифицируют по дидактическим задачам (объяснение, отработка, контроль), по характеру познавательной деятельности (репродуктивные и продуктивные), по способу сообщения знаний (информирующее изложение, проблемное сообщение, дедуктивное наблюдение и самостоятельный эвристический поиск).

Различают словесные методы обучения, методы наглядности в обучении, методы демонстрации, наблюдения вещей и их изображений, иллюстративные (изобразительные) методы, методы работы над книгой и др.

Для общетехнической подготовки используются активные методы обучения решения технических и технологических задач (расчеты режимов обработки, регулировки, разработка технологических процессов, изготовление приспособлений, выбор наиболее рациональной конструкции изделия и технологического процесса изготовления).

Для обучения преобразовательной деятельности применяют такие методы, как репродуктивный, проблемный, поисковый, исследовательский, самостоятельной работы, практический, проектный и др.

В процессе обучения преподаватель должен иметь свободу в выборе средств, форм и методов обучения для пробуждения как внешней, так и внутренней активности слушателей [8].

Рассмотренные этапы организации процесса профессионального обучения персонала в условиях предприятия отражают классический подход, в соответствии с которым оценка эффективности является заключительным этапом. Она осуществляется после завершения обучения в соответствии с критериями, определенными в соответствии с целями обучения.

Оценка эффективности обучения позволяет контролировать:

- целесообразность используемых форм и методов обучения;
- правильность выявления потребности в обучении;
- своевременность проведения обучения;
- общую результативность мероприятий по обучению и развитию персонала;
- эффективность финансовых вложений в обучение и развитие персонала;
- изменения в прозрачности и управляемости процесса обучения.

Критерии оценки профессионального обучения персонала могут быть представлены совокупностью следующих показателей и определяться степенью (уровнями и качеством) их освоения:

- знания технологии изготовления изделий и умение применять эти знания в практической работе;

- знание технологического оборудования, инструментов, материалов и умение подготовить их к работе;
- овладение приемами выполнения работы;
- знание и выполнение требований безопасности, производственной санитарии и гигиены;
- умение пользоваться документацией, чертежами и технологическими картами;
- умение организовать рабочее место и поддерживать порядок при выполнении работ, экономно расходовать материалы;
- умение качественно и быстро выполнять работу и др.

Если входным параметром процесса обучения на предприятии является компетентность работника, то для оценки эффективности профессионального обучения необходимо отслеживать эффект от осуществления двух процессов: сначала эффект от процесса обучения, а потом, если он положителен, эффект от реализации результатов обучения в процессе практической деятельности.

Поскольку затраты на обучение работников рассматриваются предприятием как капиталовложения, они должны принести отдачу в виде повышения эффективности его деятельности, роста прибыли, более полной реализации его стратегических целей.

В последние десятилетия в мире профессиональный труд характеризуется растущей неопределенностью и рисками, связанными с быстрыми темпами технологической интеграции. Эти перемены требуют совершенствования всей действующей системы профессионального образования и более активного внедрения профессионального обучения в условиях предприятий.

В Беларуси за последние годы в сфере профессионального образования принят ряд новых законодательных актов, которые открывают большие возможности для организации в условиях предприятия профессионального обучения в виде подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала.

В условиях предприятия профессиональное обучение становится механизмом адаптации персонала к изменяющимся социально-экономическим условиям, важнейшим средством конкурентоспособности предприятия и внедрению инноваций.

Список использованных источников

1. *Одегов, Ю. Г.* Экономика персонала. Часть 1. Теория: учебник / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2009. – 1056 с.
2. *Кязимов, К. Г.* Профессиональное обучение персонала газового хозяйства / К. Г. Кязимов. – М.: ЭНАС, 2008. – 328 с.
3. *Калицкий, Э. М.* Профессионально-техническое образование в Республике Беларусь в контексте мировых тенденций / Э. М. Калицкий, Н. Е. Потапенко, О. Н. Синельникова. – Минск: РИПО, 2012. – 155 с.
4. *Чипинский, Э. Е.* Организация и научно-методическое обеспечение непрерывного профессионального обучения рабочих (служащих): метод. рек. / Э. Е. Чипинский; под ред. М. В. Ильина. – 3-е изд., стер. – Минск: РИПО, 2009. – 132 с.
5. *Профессиональная педагогика: учеб. для студентов, обучающихся по пед. специальностям и направлениям.* – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 1999. – 904с

6. Капитонов, А. В. Разработка модульных программ профессионального обучения трактористов на компетентностной основе: автореф. ... канд. пед. наук 13.00.08 / А. В. Капитонов. – М., 2010. – 25 с.

7. Шкляр, А. Х. Основные аспекты развития профессиональной педагогики и практики профессионального образования / А. Х. Шкляр. – Минск: РИПО, 2013. – 27 с.

8. Модульные технологии: проектирование и разработка образовательных программ: учеб. пособие / О. Н. Олейникова [и др.]. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра, 2010. – 256 с.

(Дата подачи: 22.02.2016 г.)

М. И. Дронь

Республиканский институт высшей школы, Минск

M. I. Dron

Republican Institute of higher school, Minsk

УДК 37.013

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЗНАНИЯ СПЕЦИАЛИСТА В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К ИНФОРМАЦИОННОМУ ОБЩЕСТВУ

THEORETICAL BASES OF FORMATION PROFESSIONAL CONSCIOUSNESS OF A SPECIALIST IN TERMS THE TRANSITION TO THE INFORMATION SOCIETY

В статье с позиций информационной педагогики раскрываются особенности профессионального сознания как самоорганизующейся и саморазвивающейся нелинейной информационно-синергетической системы, обеспечивающей получение, хранение, преобразование, генерирование и передачу профессиональной информации, профессиональное развитие человека.

Ключевые слова: информационная педагогика; информационное общество; синергетика; система; сознание; профессиональное сознание; профессиональная деятельность.

In the article from the positions of the informational pedagogy disclosed especially professional consciousness as self-organizing and self-developing nonlinear information-synergetic system ensuring the receipt, storage, transformation, generation and transfer of professional information, professional development of the person..

Key words: informational pedagogy; information society; synergetics; system; consciousness; professional consciousness; professional activities.

Разработка теоретических основ формирования профессионального сознания специалиста в условиях становления информационного общества осуществлялась с позиций информационной педагогики, информационного, системного, синергетического, деятельностного и личностного подходов на базе Республиканского института высшей школы и Белорусского государственного педагогического университета имени М. Танка.

В ходе исследования широко использовались дедуктивные методы, позволяющие выявить существенные характеристики изучаемых явлений и процессов.