

АДАПТАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ РАБОЧИХ СТРОИТЕЛЬНЫХ ПРОФЕССИЙ ПО БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

Кашина С.Г.¹

¹ФГБОУ ВПО «Казанский государственный архитектурно-строительный университет», Казань, Россия (420043, г. Казань, ул. Зеленая, д. 1), e-mail: kashina@kgasu.ru

В статье раскрыта сущность и выявлены структурообразующие компоненты внутрифирменного обучения рабочих по безопасности труда. Установлено, что адаптационные ресурсы внутрифирменного обучения — это системная целостность внешних и внутренних резервов, обеспечивающих повышение профессионализма работников и рост конкурентоспособности фирмы. Выделены типы и виды адаптационных ресурсов внутрифирменного обучения рабочих строительных профессий по безопасности труда, а также определены и научно обоснованы принципы их реализации. Показано качественное отличие разработанной модели реализации адаптационных ресурсов внутрифирменного обучения рабочих строительных профессий по безопасности труда от существующих. Определена совокупность педагогических условий реализации адаптационных ресурсов внутрифирменного обучения. Выяснено, что в структуре сознательного и ответственного отношения рабочих к безопасности труда на рабочих местах можно выделить знаниевую, деятельностьную, ценностную составляющие. Установлено, что для внутрифирменного обучения по безопасности труда характерна системная целостность традиционных и инновационных форм и методов внутрифирменного обучения по безопасности труда.

Ключевые слова: адаптационные ресурсы, внутрифирменное обучение, качество профессиональной подготовки, инновационные образовательные программы на базе предприятий, неформальное обучение, информальное обучение, профессионально успешная личность, взаимодействие субъектов организаций единой отраслевой направленности, конкурентоспособность фирмы

ADAPTABLE RESOURCES IN-HOUSE TRAINING CONSTRUCTION TRADES WORKERS ON SAFETY

Kashina S.G.¹

¹Kazan State University of Architecture and Engineering, Kazan, Russia (420043, Kazan, street Green, 1), e-mail: kashina@kgasu.ru

The article reveals the essence and structure-identified components in-house training of workers in safety. It was found that adaptation resources in-house training - it is the integrity of the system of external and internal resources that enhance professionalism and increase the competitiveness of the company. Obtained types and adaptation resources in-house training of workers building trades work safety, as well as identified and evidence-based guidelines for their implementation. Displaying the qualitative difference of the developed model of realization of adaptive resources in-house training for workers building trades safety of the existing structure-its dialectical relationship components. Determined set of pedagogical conditions for the implementation of adaptation resources in-house training. It was found that the structure of the conscious and responsible attitude to the safety of workers in the workplace can be identified knowledge-, activity and value components. It has been established that in-house training on safety integrity of the system is characterized by traditional and innovative forms and methods of in-house training on safety.

Keywords: in-house training, quality of training, human resources, innovative educational programs on the basis of enterprises, non-formal learning, informal learning, professionally successful person, between subjects organizations with a single industry focus, competitive firms

По оценкам Международной организации труда (МОТ) 4% мирового валового внутреннего продукта теряются в результате плохих условий труда и несчастных случаев. В 2010 г. лидеры стран Группы двадцати совместно с МОТ приняли Стратегию профессиональной подготовки «Квалифицированная рабочая сила – основа интенсивного, устойчивого и сбалансированного экономического роста». Внутрифирменное обучение рабочих, в том числе и по строительным профессиям, стало широко практиковаться в

странах Группы двадцати как одна из моделей обеспечения и работников, и производства возможностями адаптации к изменениям технологий и рынков, интеграции профессионального образования и производства, а также совершенствования профессиональных компетенций по безопасности труда.

Результаты исследования. Сущность внутрифирменного обучения состоит в процессе повышения качества профессиональной подготовки кадровых ресурсов посредством совершенствования взаимодействия субъектов производственных, образовательных и научных организаций единой отраслевой направленности, обеспечивающем повышение профессионализма работников и рост конкурентоспособности фирмы [1]. Выяснено, что структурообразующие компоненты внутрифирменного обучения составляют: проектирование и реализация инновационных образовательных программ на базе предприятий, организация неформального обучения, включение неформального профессионального обучения, формирование профессионально успешной личности рабочих и специалистов.

Установлено, что основанием проектирования и реализации инновационных образовательных программ на базе предприятий выступает партисипативный подход, который обеспечивает следующие структурные взаимосвязи между компонентами внутрифирменного обучения:

1) продуктивный характер содержания инновационных образовательных программ усиливается при условии оптимизации горизонтальных структур сетевого взаимодействия субъектов производственных, образовательных и научных организаций единой отраслевой направленности;

2) совершенствование структуры инновационных образовательных программ на базе предприятий достигается при условии их проектирования и реализации по различным логическим основаниям;

3) эффективность проектирования инновационных образовательных программ на базе предприятий возрастает при условии отбора учебного материала с учетом образовательных потребностей работников и особенностей производственных процессов и ситуаций;

4) системность, согласованность, последовательность реализации инновационных образовательных программ достигается при условии совершенствования вертикальных структур сетевого взаимодействия субъектов производственных, образовательных и научных организаций единой отраслевой направленности;

5) обновление форм и методов ведомственно-отраслевой профессиональной подготовки квалифицированных рабочих и специалистов достигается при условии организации конкурсов социально-образовательных инициатив и развития вариативных

форм социального партнерства и государственно-общественных структур в системе внутрифирменного обучения;

6) конструктивность сетевого взаимодействия субъектов производственных, образовательных и научных организаций единой отраслевой направленности усиливается при условии их устойчивой направленности на получение кумулятивного эффекта внутрифирменного обучения;

7) установление постоянных и устойчивых взаимосвязей между всеми субъектами производственных, образовательных и научных организаций единой отраслевой направленности достигается при условии их успешного позиционирования в регионе и сфере экономической деятельности;

8) успешность информационно-образовательного взаимодействия субъектов производственных, образовательных [6-10], и научных организаций единой отраслевой направленности достигается при условии установления продуктивных связей и многосторонних отношений в процессе внутрифирменного обучения и устойчивой направленности руководства фирмы на совершенствование кадровых ресурсов;

9) результативность организации профессионально-образовательных процессов, направленных на создание человеческого капитала и задающих характер социально-экономической жизни региона, возрастает при условии оптимизации функций органов управления дополнительным профессиональным образованием различной компетенции по всей «управленческой вертикали».

Установлено, что организация неформального обучения подразумевает предоставление образовательных услуг, выходящих за рамки официальных образовательных программ, но обеспечивающих удовлетворение познавательных потребностей рабочих и специалистов.

Основанием организации неформального обучения может быть андрагогический подход, который обеспечивает следующие структурные взаимосвязи между компонентами внутрифирменного обучения:

1) результативность организации неформального обучения возрастает при условии проявления всеми субъектами производственных, образовательных [8-10] и научных организаций единой отраслевой направленности социально-образовательных инициатив [2] по подготовке компетентных, конкурентоспособных работников и формированию личности, эффективно участвующей в социально-экономической жизни;

2) оптимизация процесса осознания и удовлетворения познавательных потребностей рабочими и специалистами усиливается при условии обеспечения всем работникам равного доступа к полноценному профессиональному образованию в соответствии с их индивидуальными склонностями;

3) совершенствование у рабочих и специалистов способности сознательно удовлетворить образовательные потребности в процессе профессиональной деятельности достигается при условии принятия субъектами производственных, образовательных и научных организаций единой отраслевой направленности добровольных обязательств по позитивному изменению качественных параметров работников фирмы;

4) эффективность внутрифирменного обучения повышается при условии вовлеченности полученных неформальных знаний, умений, навыков в процесс освоения официальных образовательных программ в виде готовых алгоритмов действий;

5) результативность обеспечения удовлетворения познавательных потребностей рабочих и специалистов достигается при условии постоянного обращения к их профессиональному опыту.

Выяснено, что информальное профессиональное обучение предусматривает усвоение конкретных знаний, умений, навыков исходя из требований специальности, стандартов квалификации, занимаемой должности или исполняемых служебных обязанностей посредством выполнения индивидуальной познавательной деятельности в ходе повседневного профессионального труда. Установлено, что основанием информального профессионального обучения может быть акмеологический подход, предусматривающий следующие структурные взаимосвязи между компонентами внутрифирменного обучения:

1) эффективность формирования устойчивой направленности рабочих и специалистов на собственную активность в процессе повышения качества профессиональной подготовки и обеспечения конкурентоспособности на рынке труда повышается при условии оптимизации направлений внутрифирменного обучения рабочих и специалистов;

2) ускорение процесса интеллектуализации труда с целью повышения значения самостоятельности мышления и творческой деятельности инициативных рабочих и специалистов достигается при условии построения их индивидуальных траекторий внутрифирменного обучения;

3) оптимизация подготовки профессионально мобильных, инициативных рабочих и специалистов усиливается при условии определения методов интегрированного и дифференцированного воздействия на задатки их личности, стимулирования развития свойств субъектности;

4) совершенствование процесса формирования у рабочих и специалистов способности к воспроизводству полученных знаний в профессиональной деятельности и генерации новой информации, а также усвоения умений и навыков абстрактно-аналитической деятельности достигается при условии освоения ими конкретных знаний, умений, навыков

исходя из требований специальности, стандартов квалификации, занимаемой должности или исполняемых служебных обязанностей;

5) результативность образования у рабочих и специалистов индивидуальных целостных структур знаний, умений, навыков, опыта профессиональной деятельности возрастает при условии определения их профессиональной компетентности как личностной характеристики;

6) общность ценностей, обуславливающих интеграцию компонентов внутрифирменного обучения и дифференциацию содержания внутрифирменного обучения в соответствии с социально-профессиональными ролями рабочих и специалистов, достигается при условии системной целостности между компонентами педагогического процесса и индивидуальными склонностями и образовательными потребностями рабочих и специалистов.

Выявлено, что формирование профессионально успешной личности рабочих и специалистов предполагает образование установки на активное, компетентное, эффективное участие в жизнедеятельности фирмы. Теоретическим основанием формирования профессионально успешной личности рабочих и специалистов может быть личностно-деятельностный подход, предусматривающий следующие структурные взаимосвязи между компонентами внутрифирменного обучения:

1) действенность развития личностно-профессиональных качеств рабочих и специалистов, обуславливающих успешное включение в пространство межличностных связей и освоение навыков преодоления конфликтов, повышается при условии достижения работниками высокого уровня профессиональной компетенции;

2) эффективность формирования устойчивой направленности личности на достижение поставленных целей повышается при условии достижения стабильности успеха в профессиональной деятельности;

3) оптимизация процесса развития индивидуальности, отражающей континуально-иерархическую взаимосвязь психосоматических, социальных, рефлексивно-ситуационных образований, усиливается при условии активности работников в освоении инновационных образовательных программ на базе предприятий;

4) совершенствование индивидуального стиля профессиональной деятельности как системы психологических средств, к которым сознательно или стихийно прибегает человек в целях наилучшего уравнивания своей индивидуальности с предметными, внешними условиями деятельности, достигается при условии направленности работников на повышение качества профессиональной подготовки;

5) результативность организации индивидуальных, парных, групповых форм занятий, выступающих фактором карьерного роста и жизненного успеха работников, возрастает при условии ориентации на самостоятельную творческую деятельность обучаемых, определяющую их отношение к социально-экономической действительности;

6) актуализация условий для добровольного и заинтересованного участия работников во внутрифирменном обучении и повышении своей конкурентоспособности увеличивается при условии достижения согласованности действий субъектов производственных, образовательных и научных организаций единой отраслевой направленности по повышению качества их профессиональной подготовки;

7) эффективность формирования профессионально успешной личности рабочих и специалистов повышается при условии продвижения эффективных образовательных практик, характеризующихся вариативностью и разноуровневостью содержания.

Анализ сущности и содержания внутрифирменного обучения позволяет говорить о его непрерывном характере и представлять как PDCA – цикл, который обеспечивает последовательность, непрерывность, постоянное совершенствование рассматриваемого процесса.

Установлено, что адаптационные ресурсы внутрифирменного обучения — это системная целостность внешних и внутренних резервов, обеспечивающих повышение профессионализма работников и рост конкурентоспособности фирмы. Это позволило выделить следующие типы и виды адаптационных ресурсов. Первый тип – нормативно-правовые ресурсы, включающие: международные нормативно-правовые акты; конституционные и федеральные законы; региональные и отраслевые нормативно-правовые акты; локальные нормативно-правовые акты, включающие положения, инструкции и т.п. Второй тип – научно-методические ресурсы, включающие: учебно-программную документацию для организации самостоятельной работы слушателей, интенсификации деятельности преподавателей; научно-методические разработки для информационной поддержки процесса внутрифирменного обучения в области безопасности труда. Третий тип – виртуально-образовательные ресурсы, включающие сетевые образовательные ресурсы; Интернет-ресурсы в области безопасности труда; современные программные средства внутрифирменного обучения. Четвертый тип – индивидуально-типологические особенности личности работника, способствующие осознанию образовательно-профессиональных потребностей, формированию и развитию способности сознательно их удовлетворить в процессе деятельности, включающие биологический, социальный, соматический компоненты и характер. Следовательно, адаптационные ресурсы внутрифирменного

обучения выполняют нормативную, методологическую, методическую, коммуникативную и фасилитационную функции [3].

Определены и научно обоснованы следующие принципы реализации адаптационных ресурсов внутрифирменного обучения рабочих строительных профессий по безопасности труда [4]:

1) принцип фундаментализации, обеспечивающий углубление и системную целостность общеобразовательных, общетеоретических и общепрофессиональных знаний как основания опережающей подготовки рабочих строительных профессий по безопасности труда;

2) принцип капитализации знаний, регулирующий обновление содержания внутрифирменного обучения рабочих строительных профессий с учетом изменений нормативно-правовой регламентации безопасности труда, модернизации производства, стратегий развития социума и экономики, а также интеграции науки, производства и профессионального образования;

3) принцип автономности, опосредующий формирование и развитие отраслевых систем внутрифирменного обучения по безопасности труда с целью формирования человеческого капитала и повышения конкурентоспособности фирмы;

4) принцип персонализации, ориентирующий на создание персонализированных моделей внутрифирменного обучения рабочих строительных профессий по безопасности труда и приоритет диалогичных методов взаимодействия его субъектов.

Определенные принципы реализации адаптационных ресурсов в процессе внутрифирменного обучения обеспечивают его опережающий характер и ориентируют на постоянное совершенствование содержания и методов, создание персонализированных моделей обучения и формирование человеческого капитала.

Разработана модель реализации адаптационных ресурсов внутрифирменного обучения рабочих строительных профессий по безопасности труда [5], включающая социальный заказ, принципы, цель, задачи, функции, содержание, формы, методы, критерии, уровни внутрифирменного обучения рабочих строительных профессий по безопасности труда. Качественное отличие разработанной модели состоит в диалектической взаимосвязи ее структурообразующих компонентов, выполняющей следующие функции: образовательную, позволяющую сформировать компетенцию по безопасности труда и повысить качество пропагандистско-профилактической работы по предупреждению производственного травматизма; систематизирующую, обеспечивающую научную последовательность и логичность передачи учебного материала по безопасности труда, оптимизацию проведения аттестации рабочих мест по условиям труда; координирующую, направленную на

консолидацию усилий субъектов производственных, образовательных и научных организаций единой отраслевой направленности по обеспечению рабочих мест средствами обучения и инструктажей по охране труда; мотивационную, обуславливающую образование у рабочих строительных профессий устойчивой мотивационно-активной направленности на внутрифирменное обучение по безопасности труда и реализацию полученных знаний, умений, навыков в процессе производственной деятельности до уровня компетенции по безопасности труда.

В совокупность педагогических условий реализации адаптационных ресурсов внутрифирменного обучения рабочих строительных профессий по безопасности труда включены: формирование у обучающихся профессионально-педагогической культуры; образование у рабочих сознательного и ответственного отношения к безопасности труда на рабочих местах; системная целостность традиционных и инновационных форм и методов внутрифирменного обучения по безопасности труда.

Профессионально-педагогическая культура — это интегративное качество личности, представляющее собой единство профессиональных знаний и компетенций, знаний педагогических принципов и подходов к организации педагогической деятельности и умений проектирования и реализации концептуальных моделей решения социально-педагогических проблем, а также ценностного отношения к себе и обучающимся. В структуре профессионально-педагогической культуры обучающихся рабочих строительных профессий по безопасности труда в процессе внутрифирменного обучения можно выделить профессиональный, педагогический, ценностный компоненты.

Установлено, что образование у рабочих сознательного и ответственного отношения к безопасности труда на рабочих местах формирует профессионально-образовательные потребности в повышении качества профессиональной подготовки в сфере безопасности труда, что в свою очередь и обеспечивает эффективность их внутрифирменного обучения по безопасности труда. Выяснено, что в структуре сознательного и ответственного отношения рабочих к безопасности труда на рабочих местах можно выделить следующие составляющие: знаниевую, деятельностьную, ценностную.

Для внутрифирменного обучения по безопасности труда характерна системная целостность традиционных и инновационных форм и методов внутрифирменного обучения по безопасности труда [11], которая способствует развитию у обучающихся профессионально-педагогической культуры и активизации обмена знаниями, опытом по безопасности труда с обучающимися; активизации учебной деятельности рабочих в процессе производственного обучения и образованию у них сознательного и ответственного отношения к безопасности труда на рабочих местах; внедрению CALS-технологий в процессы внутрифирменного

обучения по безопасности труда и управления безопасностью труда на предприятии. Разработаны и успешно внедрены в практику внутрифирменного обучения рабочих строительных профессий по безопасности труда мультимедийные учебно-методические материалы: мини-плакаты; тестовые задания; мультимедийные учебно-методические пособия «Безопасность труда в строительстве» и «Безопасность труда при строительстве и эксплуатации автомобильных дорог»; атлас по знакам безопасности и дорожным знакам; альбомы плакатов-пособий по безопасности труда при выполнении строительно-монтажных работ и строительстве и эксплуатации автомобильных дорог; учебно-методические комплексы по безопасности труда в строительстве и безопасности труда при строительстве и эксплуатации автомобильных дорог, включающие мультимедийные графические пособия по основным строительным профессиям; технологические карты на производство погрузочно-разгрузочных работ в условиях действующих предприятий; видеотренинг «Охрана труда в строительстве». Разработан и успешно внедрен в практику внутрифирменного обучения официальный сайт Учебно-исследовательского центра «Охрана и безопасность труда» ФГБОУ ВПО «Казанский государственный архитектурно-строительный университет».

Список литературы

1. Кашина С.Г. Сущность и содержание внутрифирменного обучения // Современные проблемы науки и образования, 2014, № 5. URL: www.science-education.ru/119-14854 (дата обращения: 1.06.2015).
2. Кашина С.Г. Социально-психологические основы повышения эффективности внутрифирменного обучения по охране труда в строительстве // В сборнике: Категория «социального» в современной педагогике и психологии. Материалы 3-й научно-практической конференции (заочной) с международным участием. В 2 ч. Отв. редактор А.Ю. Нагорнова. Ульяновск, 2015. С. 331–337.
3. Кашина С.Г. Типы и функции адаптационных ресурсов внутрифирменного обучения // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 6; URL: www.science-education.ru/120-15332 (дата обращения: 1.06.2015).
4. Кашина С.Г. Принципы реализации адаптационных ресурсов внутрифирменного обучения рабочих строительных профессий по безопасности труда // Известия Казанского государственного архитектурно-строительного университета. 2014. № 4. С. 425–432.
5. Кашина С.Г., Шарафутдинов Д.К. Модель реализации адаптационных ресурсов внутрифирменного обучения рабочих строительных профессий по безопасности труда //

Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 6;
URL: www.science-education.ru/120-16322 (дата обращения: 18.12.2014).

6. Лунев А.Н., Пугачёва Н.Б. Социальная практика как философское основание педагогического стратегирования в техническом вузе // Общество: философия, история, культура. 2013. № 4. С. 11–16.

7. Лунев А.Н., Пугачёва Н.Б., Терентьева И.В., Юсупова Э.А. Научно-методическое обеспечение повышения эффективности антикоррупционной политики в высшей школе // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 6;
URL: www.science-education.ru/113-11498 (дата обращения: 04.06.2015).

8. Писарь О.В., Пугачёва Н.Б., Ребрик Э.Ю. Формирование личной безопасности студентов технического вуза // Известия Южного федерального университета. Педагогические науки. 2012. № 3. С. 103–108.

9. Пугачёва Н.Б. Закономерности и условия формирования кластеров // Актуальные проблемы экономики и права. – 2007. — № 4. – С. 16–25

10. Пугачёва Н.Б., Писарь О.В., Ребрик Э.Ю. Формирование мировоззренческих основ безопасности жизнедеятельности // Экономические и гуманитарные исследования регионов. 2012. № 1. С. 56–63

11. Сафин Р.С., Корчагин Е.А., Сучков В.Н., Кашина С.Г. Внутрифирменное обучение в условиях взаимодействия вуза с производством как фактор развития профессиональных компетенций студентов (на примере строительной отрасли экономики) // Известия Казанского государственного архитектурно-строительного университета. 2014. № 4. С. 448–457.

Рецензенты:

Пугачёва Н.Б., д.п.н., профессор, профессор кафедры производственной безопасности и права ФГБОУ ВПО «Казанский государственный архитектурно-строительный университет», г. Казань;

Сафин Р.С., д.п.н., профессор, профессор кафедры профессионального обучения и педагогики ФГБОУ ВПО «Казанский государственный архитектурно-строительный университет», г. Казань.