

На пятом этапе проводится заключительная дискуссия. Преподаватель разбирает возникшие вопросы, дает взаимосвязь с предыдущим материалом, работает со слушателями по докладам, проводит тематический контроль. Используются условные методы «Тематический круглый стол», «Научно-исследовательская работа», «Научная конференция», «Проблема слушателя» и целый ряд других. На этом этапе также целесообразно провести рефлексию, форма которой может быть абсолютно любая, например, «Тестирование – ролевой контроль».

Хочется обратить внимание, что основной доскональный разбор (но не усвоение) пройденного материала предлагается проводить именно на четвертом и пятом этапах. В целом, в отличие от традиционного представления данного материала в рамках блока изучения конструктивной противопожарной защиты (монографические лекции, практические занятия), мы, на первый взгляд, бросаем слушателя в учебном процессе. На самом деле слушатель постоянно вовлечен в учебный процесс за счет такой организации познавательной деятельности, при которой учебный материал становится предметом активных мыслительных и практических действий каждого слушателя. Кроме того, эти формы и методы обучения еще более обусловлены в рамках переподготовки слушателей на уровне высшего образования, когда достаточно сильно сокращено количество аудиторных занятий и большее внимание уделяется самостоятельной (в том числе и управляемой) работе слушателей по сравнению с базовым высшим образованием.

Таким образом, получена целевая последовательность занятий с применением активных методов обучения за счет вынужденной активности слушателя с его постоянным вовлечением в учебный процесс с самостоятельным поиском решения поставленных гипотез.

Список цитированных источников

1. Громько, Ю. В. Организационно-деятельностные игры и развитие образования: Технология прорыва в будущее / Независимый методол. ун-т. – М., 1992. – 191 с.
2. Смолкин, А. М. Активные методы обучения: Науч.-метод. пособие. – М.: Высш. шк., 1991. – 176 с.

УДК 316.334.22 (075.8)

ВЗАИМОСВЯЗЬ ПОДГОТОВКИ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ КАДРОВ И НАЧАЛА ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПРОЕКТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ В КОНТЕКСТЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССОМ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Цюхай М.В.

В экономической социологии в последнее время усиливается внимание к проблемам адаптации человека в сфере труда. Адаптацию всё меньше можно отнести к приспособлению в полном смысле этого слова. В данном процессе становится определяющей характеристика взаимодействия и формирования двусторонних связей работника и производства.

Профессиональные интересы автора статьи лежат в сфере исследования проблемы трудовой адаптации инженерно-технических работников проектных организаций архитектурно-строительной отрасли Республики Беларусь. Данная проблема является актуальной, так как вопросы развития архитектуры и строи-

тельства – одна из ведущих проблем нашего государства на современном этапе развития в условиях расширения масштабов строительства.

Однако увеличение объёмов строительства, к сожалению, не ведёт к автоматическому приливу новых кадровых сил в этот сектор экономики. В результате на рынке труда складывается ситуация нехватки персонала. К слову, она объясняется не только ростом рынка, но и другими причинами. Достаточно вспомнить, какой популярностью у поступающих в вузы пользовались в 90-е годы прошлого столетия такие специальности, как, например, «Юриспруденция», «Финансы и кредит», «Менеджмент» и другие. Строительные же профессии занимали в списке приоритетных далеко не первые места [1, с. 1].

Под председательством Министра архитектуры и строительства А.И. Селезнёва 19 сентября 2007 г. в конференц-зале РУП «Белстройцентр» состоялся «круглый стол», посвящённый проблеме обеспеченности строительной отрасли квалифицированными кадрами, в работе которого приняли участие представители аппаратов двух министерств, руководители организаций Минстройархитектуры и учреждений образования. Открывая работу «круглого стола», Министр архитектуры и строительства А.И. Селезнёв подчеркнул, что одним из условий эффективности экономики, качества строительной продукции, безопасности условий труда является профессионализм кадров и их способность решать поставленные перед отраслью задачи. «На сегодняшний день строительный комплекс в целом справляется с задачами, определёнными Главой государства и Правительством, – отметил он, – но, к сожалению, с каждым годом мы всё больше ощущаем дефицит профессиональных кадров» [1, с. 1].

Директор УП «Институт Гродногражданпроект» В.И. Дешко в своём выступлении на «круглом столе» справедливо отметил, что «стройка начинается с проекта, если мастера, прораба можно подготовить за 3 – 5 лет, ..., то чтобы стать ГИП, надо работать 10, а то и 20 лет. Однако соотношение зарплат сегодня существенно изменилось. И это при том, что на проектировщиках сегодня лежит большая ответственность: за принятые решения они отвечают в течение 20 лет» [1, с. 3].

Действительно, именно от подготовки, знаний и эффективности труда инженерно-технических работников в сфере проектирования будут в будущем и уже сейчас в значительной мере зависеть судьбы и успехи экономического и технического развития страны.

Пополнением кадров, их закреплением на производстве необходимо заниматься постоянно. В связи с этим необходимо разрабатывать и внедрять системы управления адаптацией сотрудников на предприятиях этой отрасли. Профессиональная ориентация и адаптация выступают важным составным элементом системы подготовки кадров и являются регулятором связи между системой образования и производством.

В ходе авторских социологических исследований по данной проблематике выяснялись такие вопросы, как соответствие профессиональных ожиданий и уровня подготовки ИТР и реальной ситуации на рабочем месте, возможности карьерного роста на предприятии, возможности для самообразования и повышения квалификации, взаимодействие с руководством предприятия, оплата труда и социальные гарантии, система взаимоотношений внутри коллектива, удовлетворённость трудом, потенциальная текучесть кадров и другие. Для сбора первичного материала были использованы следующие конкретно-социологические методы: в 2006 г. для проведения пилотажного исследования на базе института «Гродногражданпроект» использовалось полустандартизированное интер-

вью с молодыми работниками института (до 30 лет) со стажем работы до 5 лет. Тогда автором было проинтервьюировано 34 молодых сотрудника.

В 2008 г. был использован метод анкетного опроса ИТР в проектных организациях г. Гродно. В отличие от предшествующего исследования в выборку были включены все возрастные группы ИТР, независимо от общего стажа работы (одно из условий – они должны работать на данном конкретном предприятии начиная с 2003 г.). На данный момент опрошено 126 человек, работающих в различных проектных организациях г. Гродно: из них 89,7% заняты в УП «Институт Гродногражданпроект», 9,5% – представляют проектное управление «Гродножилстрой», 0,8% работают в «Гродножилпроект». В дальнейшем планируется опросить ИТР, занятых в других проектных организациях г. Гродно, как государственных, так и частных.

Среди респондентов преобладают женщины – 56,3% опрошенных, а также работники с высшим образованием – их 62,7%, среднее специальное образование имеют 35,7% опрошенных, 1,6% не дали ответа. Респонденты окончили различные учебные заведения, представленные на рисунке 1.

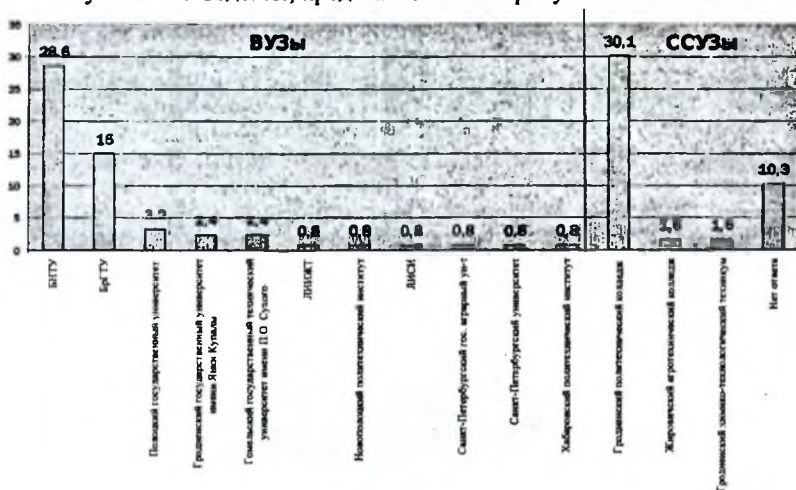


Рисунок 1 - Учебное заведение, которое окончили респонденты

В данной статье нет возможности осветить все аспекты проведенного автором в 2008 г. социологического исследования. Наша задача в данном случае состоит в освещении начала профессионального пути инженерно-технического работника и его взаимосвязи с уровнем подготовки в учебном заведении. В связи с этим в анкету был внесён блок вопросов, посвящённый анализу соответствия профессиональных ожиданий и уровня подготовки работников и реальной ситуации на рабочем месте. Именно в начале профессиональной деятельности, особенно значимой для любого выпускника, является их предыдущая подготовка в учебном заведении к реальным условиям работы. От этого во многом зависит, насколько быстро работник адаптируется на рабочем месте.

Успешная, оптимальная адаптация к производству – залог дальнейшего развития каждого работника как грамотного специалиста. На этапе адаптации ИТР приспособляются к условиям и содержанию рабочего процесса: осваивают

новую для себя социальную роль, налаживают взаимоотношения друг с другом и с руководством предприятия. При этом подчеркнём, что ведущая деятельность – профессиональная – во многом отличается от учебной деятельности в вузе или ссузе.

Во многом то, насколько осознанно была выбрана специальность, в дальнейшем влияет на успех либо неуспех в профессиональной деятельности в целом. А потому вопрос о мотивации выбора нынешней специальности представляется весьма важным и интересным для исследования. Итак, среди мотивов выбора нынешней специальности преобладающим является интерес к специальности – его отметили 63,5% респондентов, традиции семьи повлияли на 7,9% опрошенных, 9,5% отметили, что обстоятельства сложились так, что иного выбора не было. 4,8% ИТР ответили, что при выборе специальности руководствовались советом друзей, другие мотивы предложили 12,7% опрошенных, не дали ответа 1,6% респондентов. Смотрите рисунок 2.

Среди других вариантов ответа ИТР предложили следующие мотивы: по 12,5% указали на случайное стечение обстоятельств и совет родителей, по 6,25% респондентов дали следующие варианты ответов: конкурс был меньше, чем на дизайн; это было личное решение; наиболее оплачиваемая отрасль; эта специальность не такая сложная, как предыдущая; с детства занималась в художественной школе, поэтому выбрала творческую профессию; склонность к техническим предметам; было два пути - либо кадровый военный, либо инженер-проектировщик, выбрал второе, и это оказался прекрасный выбор; когда поступала, ещё слабо представляла, что это за специальность; специальность очень востребованная и без работы не оставит; специальность позволяет реализовать творческий потенциал; технический склад ума от рождения и холодный расчёт при выборе источников заработка в будущем; не могу четко сформулировать.

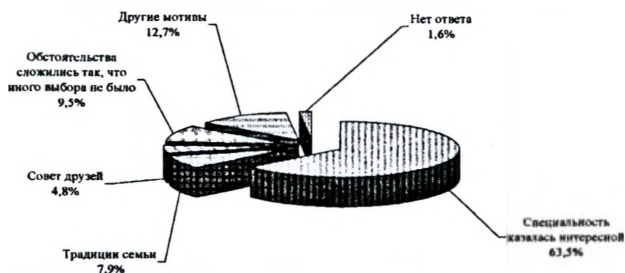


Рисунок 2 – Мотивы выбора специальности

При этом у большинства респондентов – 94,4% – работа соответствует полученному образованию, только 5,6% отметили, что их образование отлично от выполняемой ими в настоящее время работы.

Следует также отметить следующий факт: большинство сотрудников в той или иной степени удовлетворены своим профессиональным выбором (49,2% довольны им полностью и 48,4% респондентов скорее довольны, чем нет). Только 0,8% скорее не удовлетворены своим профессиональным выбором, 1,6% затруднились ответить на данный вопрос.

При этом интересно, что уровень собственной профессиональной подготовки 65,1% сотрудников оценивают как средний, 24,6% – как высокий и только 1,6% – дают низкую оценку, затруднились ответить 8,7% опрошенных.

На вопрос «Требуется ли работа теоретических знаний, полученных в учебном заведении?» 59,5% ответили, что требуется в значительной степени, 36,5% считают, что выполнение нынешней работы требует знаний, полученных в учебном заведении лишь в незначительной степени, 3,2% отметили, что полученные теоретические знания не требуются вообще, не дали ответ 0,8% опрошенных.

При этом уже имели представление о своей будущей работе во время обучения в учебном заведении 76,2% респондентов, только 7,9% ответили, что реальная ситуация на рабочем месте не соответствует их ожиданиям, поскольку во время обучения сложилось несколько иное представление о данной работе, 15,9% затруднились ответить.

Итак, видим, что среди инженерно-технических работников в целом наблюдается высокая степень удовлетворенности собственной специальностью, высокий уровень подготовки к реальным условиям работы уже при обучении в вузе или ссузе, а это, безусловно, является позитивным фактором вхождения в профессиональную среду, принятия своей профессиональной роли. Такое распределение ответов показывает, что у работников присутствует значимый задел для успешного прохождения адаптационного периода.

Список цитированных источников

1. Республиканская строительная газета: официальное издание Министерства архитектуры и строительства Республики Беларусь / Учредитель: Инженерное республиканское унитарное предприятие «Белстройцентр». – 2007, сентябрь – № 36(249). – Мн., 2007.

УДК 37.016:004

ФОРМИРОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ ФАКУЛЬТЕТА КАК ОСНОВА КАЧЕСТВЕННОЙ ПОДГОТОВКИ ИНЖЕНЕРНЫХ КАДРОВ

Василевский А.В., Бакатович А.А.

Введение. Современные исследования в области методологии педагогики высшей школы демонстрируют высокую значимость формирования правильной мотивации учебной деятельности в повышении качества подготовки специалистов. Так, например, недостаток способностей у студента может компенсироваться развитием мотивационной сферы. Качество мотивации при этом играет определяющую роль. В частности, продуктивную творческую активность личности в учебном процессе исследователи связывают «именно с познавательной мотивацией, а не мотивацией успеха» [1]. Одним из самых эффективных средств, «инструментов» формирования мотивации студентов является создание творчески насыщенной *образовательной среды*. Теоретические основы и некоторые особенности практической реализации этого важнейшего компонента учебно-воспитательного процесса, с учетом опыта работы инженерно-строительного факультета Полоцкого государственного университета, рассмотрены в данной статье.

Раздел 1. Принципы, лежащие в основе создания творчески ориентированной образовательной среды. Гуманизация и фундаментализация образовательного процесса, а также единство «преподавания и научного исследования» (С.И. Гессен) – основные принципы, на основе которых должна формироваться образовательная среда современного вуза.