

На правах рукописи



Кожевников Олег Леонидович

**ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ
РАБОЧИХ КАДРОВ В ПРОЦЕССЕ ИХ ОПЕРЕЖАЮЩЕЙ
ПОДГОТОВКИ**

Специальность 5.8.7 Методология и технология профессионального
образования

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Великий Новгород – 2023

Работа выполнена в федеральном государственном бюджетном образовательном
учреждении высшего образования
«Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого»

- Научный руководитель:** доктор педагогических наук, профессор
Панасюк Василий Петрович
- Официальные оппоненты:** **Третьякова Наталия Владимировна**
доктор педагогических наук, доцент,
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего
образования «Уральский федеральный
университет имени первого Президента России
Б.Н. Ельцина», кафедра сервиса и
оздоровительных технологий, профессор
- Лысенко Виктор Геннадьевич**
кандидат педагогических наук,
Государственное профессиональное
образовательное учреждение «Сибирский
политехнический техникум», директор
- Ведущая организация:** **Автономное образовательное учреждение
высшего образования Ленинградской
области «Государственный институт
экономики, финансов, права и технологий»**

Защита состоится «29» декабря 2023 г. в 09.00 часов на заседании диссертационного совета 24.2.346.01 по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого» по адресу: 173007, Великий Новгород, ул. Чудинцева, д. 6.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Института непрерывного педагогического образования ФГБОУ ВО «Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого» по адресу: 173007, Великий Новгород, ул. Чудинцева, д. 6 и на сайте университета: <https://portal.novsu.ru/file/2075799>.

Автореферат разослан « ____ » _____ 2023 г.

Ученый секретарь диссертационного совета,
кандидат психологических наук, доцент



Н. В. Александрова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. В настоящее время можно констатировать выдвижение новых требований к обеспечению рабочими кадрами сферы промышленности, услуг, что является прямым следствием осуществляемых изменений в технологиях, продиктовано факторами рынка труда и обусловлено усиливающейся конкуренцией за качественные трудовые ресурсы. Работодатели остро нуждаются в рабочих кадрах, которые могут в короткие сроки осваивать новые технологии, выстраивать продуктивные коммуникации и взаимодействовать с другими работниками для решения задач, то есть демонстрировать все то, что называется «мягкими навыками» (soft skills).

В этой связи показательны тенденции, проявляющиеся в экономике стран – участниц международного экономического объединения БРИКС (группа из пяти стран: Бразилии, России, Индии, КНР, ЮАР). К примеру, Индия заявляет о подготовке и переподготовке к 2035 году 250 миллионов квалифицированных специалистов; Китай намерен реализовать планы по подготовке 140 миллионов квалифицированных специалистов, в числе которых до 30 % планируется трудоустроить в высокотехнологичных отраслях; Россия в документах концептуально-стратегического планирования указывает на необходимость создания и модернизации около 25 миллионов высокопроизводительных рабочих мест.

По линии государственных структур, в сотрудничестве с частным бизнесом, осуществляется целый комплекс мер, направленный на прирост человеческого капитала, кадровое обеспечение процессов инновационного обновления экономики, совершенствование механизма профессионального использования граждан предпенсионного и пенсионного возрастов, что подтверждается рядом законодательных актов, решений, принятых Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

Распоряжением Минпросвещения России от 28.02.2019 № Р-16 «Об утверждении методических рекомендаций о создании и функционировании центров опережающей профессиональной подготовки» дано определение самого термина «опережающая профессиональная подготовка» как системы мероприятий по обеспечению соответствия компетенций граждан изменяющимся технологиям и способам производства, мировым изменениям профессиональных сфер деятельности.

Проблемная ситуация состоит в том, что фиксируется несоответствие российских и зарубежных показателей качества труда и качества подготовки рабочих кадров для производства. Прежние модели, когда возможно было подготовить и длительное время использовать исполнителя определенных трудовых функций на основании программ начального профессионального

образования, профессионального обучения, стажировки непосредственно на рабочем месте, давно уже утратили актуальность и требуют пересмотра.

В силу указанных обстоятельств и в связи с необходимостью достижения большей конкурентоспособности важным представляется поиск, апробация и внедрение моделей и технологий опережающей подготовки рабочих кадров с учетом новых реалий, включая функционирование центров опережающей подготовки, компетенций. Само опережение должно осуществляться не только и не столько по линии обновления профессиональных навыков и компетенций, но и посредством освоения элементов новой культуры труда.

В этой связи важным является анализ, учет результатов российских и зарубежных специалистов в сфере профессионализма (А.К. Маркова); трактовки потенциала человека и условий его проявления в той или иной области, виде профессиональной деятельности (Б.Г. Ананьев, Т.И. Артемьева, Л.А. Головей, В.Н. Мясищев, С.Л. Рубинштейн, Р.Т. Costa, С.Г. Jung, Н.В. Маслова); прогнозирования рынка труда (Н.В. Кузнецов, В.В. Лизяева, В.А. Гуртов, Е.А. Питухин; А.Г. Мокронос, Г.Ю. Пешкова, А.Ю. Самарина); применения образовательных стандартов в подготовке рабочих кадров и создания на их основе системы независимой оценки качества профессионального образования (В.А. Болотов); изучения понятия опережения (Е.В. Ваганова, М.В. Журавлева, П.Н. Осипов, И.Ш. Абдуллин, А.А. Зубарева, К.П. Моргачева, Е.А. Корчагин, В.Г. Лысенко, П.Н. Новиков, Е.М. Разинкина, А.В. Румянцев); определения направлений модернизации и преобразований в образовании на базе ведущих подходов – гуманистического, ориентирующего на развитие личности обучающихся, и компетентностного, делающего акцент на практику (А.А. Вербицкий, О.Г. Ларионова); трактовки профессионально-личностного потенциала современного работника (А.М. Павлова); востребованности отдельных компетенций, особенно цифровых (Д.С. Константинова, М.М. Кудяева).

Несмотря на многообразие научных трудов, посвященных улучшению качества подготовки рабочих кадров, недостаточно педагогических исследований, раскрывающих системное решение задачи достижения мировых стандартов качества данного процесса.

Вместе с тем, реальная практика, запрос работодателей, бизнеса, рынка труда в целом свидетельствуют о наличии противоречий:

- между лучшими отечественными и зарубежными производственными практиками и стандартами подготовки рабочих кадров, индикаторами качества, содержащимися в нормативных документах прежних лет;

- между потребностью в опережающей подготовке рабочих кадров и недостаточной разработанностью инновационных технологий и инструментов ее организации.

– между используемыми в практике подготовки рабочих кадров теоретическими положениями, подходами, моделями и новыми возможностями междисциплинарного синтеза по данному направлению.

На основании выявленных противоречий определена **научно-педагогическая задача исследования**: теоретическое обоснование процесса профессионально-личностного развития рабочих кадров в условиях их опережающей подготовки и проверка в ходе естественного педагогического эксперимента эффективности разработанной модели профессионально-личностного развития рабочих кадров.

Актуальность данной задачи обусловила выбор темы диссертации: **«Профессионально-личностное развитие рабочих кадров в процессе их опережающей подготовки»**.

Цель исследования: теоретико-экспериментальное обоснование профессионально-личностного развития рабочих кадров в процессе их опережающей профессиональной подготовки.

Объект исследования: опережающая подготовка рабочих кадров.

Предмет исследования: процесс профессионально-личностного развития современного рабочего в ходе его опережающей подготовки.

Гипотеза исследования: можно предположить, что профессионально-личностное развитие рабочих кадров в процессе их опережающей профессиональной подготовки будет результативным, если:

– экспериментально обоснован процесс профессионально-личностного развития современного рабочего в условиях опережающей профессиональной подготовки;

– выявлены ключевые качества, образующие профессионально-личностный потенциал современного рабочего и определены педагогические средства их развития в процессе опережающей подготовки;

– синхронизированы механизмы интегративного развития профессиональных и личностных качеств рабочего для дальнейшего профессионального использования;

– теоретически обоснована, разработана и экспериментально подтверждена модель профессионально-личностного развития современного рабочего в ходе опережающей подготовки;

– определены и апробированы организационно-педагогические условия, комплекс педагогических средств и технологий, нацеленные на профессионально-личностное развитие рабочих кадров в ходе их опережающей подготовки;

– обеспечены диагностика, оценка и управление процессом опережающего развития профессионально-личностного качества современного рабочего.

Задачи исследования:

1. Теоретический анализ опережающей профессиональной подготовки как междисциплинарной научной проблемы и изучение ее потенциала в аспектах профессионально-личностного развития рабочих.

2. Определение, научное обоснование особенностей, требований и организационно-педагогических условий профессионально-личностного развития рабочих кадров в процессе опережающей подготовки.

3. Построение модели процесса профессионально-личностного развития рабочих кадров в условиях их опережающей подготовки.

4. Апробация в ходе педагогического эксперимента модели, средств, технологий формирования и критериального аппарата для оценки профессионально-личностного потенциала рабочих кадров в процессе опережающей профессиональной подготовки.

Методологическую основу исследования составили:

- компетентностный подход (Р.Н. Азарова, В.А. Болотов, И.А. Зимняя, К. Мальцева, Дж. Равен, С.П. Сорокоумов, К.А. Устинова и др.);
- личностно-развивающий подход (Б.Г. Ананьев, В.А. Вербицкий, Л.С. Выготский, В.Н. Марков, Н.В. Маслова, В.Н. Мясищев, В.Д. Шадриков);
- интегративный подход (В.В. Сериков, В.А. Сластенин, Е.Н. Степанов);
- качественный подход (Н.А. Селезнева, А.И. Субетто, В.П. Панасюк, С.Ю. Трапицын и др.).

Данные подходы позволяют исследовать и интерпретировать процесс развития у современного рабочего ключевых профессионально-личностных качеств в ходе опережающей подготовки, ориентируют в подготовке рабочих кадров и специалистов на такие результирующие параметры в профессионально-личностной структуре личности, которые позволяют рабочему эффективно реализовать свой потенциал, продуктивно решать задачи; акцентируют внимание в образовательной деятельности на личность обучающегося, создание условий для развития ее интеллектуальной, эмоционально-волевой сфер, наиболее полном развитии внутреннего потенциала; предполагают смещение акцентов в образовательной деятельности на качественные характеристики процесса обучения, достигаемых образовательных результатов.

Указанные подходы определяют общее видение решения исследовательских задач, ориентируют на исследование ключевых аспектов заявленной проблемы. Перечисленные выше подходы образуют некую методологическую систему понимания и трактовки сложной системы опережающей подготовки рабочих кадров, являющейся интегративной, открытой, развивающейся образовательной системой, в рамках которой, наряду с решением задач обновления существующих и формирования новых компетенций, решаются задачи развития и раскрытия личностного потенциала

работников. Результатом применения данных методологических подходов выступает новое профессионально-личностное качество работника, позволяющее продлить срок его профессионального использования, обеспечить для него соответствующий уровень качества жизни.

Методы исследования: *теоретические* (анализ; синтез; моделирование); *эмпирические* (анкетирование; тестирование; опрос; целевые беседы; педагогическое наблюдение; педагогический мониторинг; констатирующий и формирующий педагогический эксперимент). В отношении полученных данных применялись методы статистической обработки и их интерпретации.

Теоретическую основу исследования составили:

- исследования проблем профессионального образования и обучения, образования взрослых (Т.А. Бабакова, А.А. Вербицкий, С.Г. Вершловский, С.И. Змеев, А.Е. Марон, Л.Ю. Монахова, М.Н. Певзнер, Л.В. Резинкина, В.А. Слостенин, Н.В. Третьякова, В.А. Федоров, Р.М. Шерайзина и др.);

- концепции опережающей профессиональной подготовки рабочих кадров (Е.В. Ваганова, С.Н. Вачкова, В.В. Горшкова, Г.Н. Жуков, М.В. Журавлева, А.А. Зубарева, А.Г. Кислов, Е.А. Корчагин, Н.А. Кропотова, В.Г. Лысенко, Н.Н. Малахова, Н.К. Моисеева, Н.П. Новиков, Е.М. Разинкина, Л.Ф. Савинова и др.);

- современные теории личности и развития личности в сфере образования, активизации обучения, (Б.Г. Ананьев, Л.С. Выготский, Ю.Н. Кулюткин, Г.С. Сухобская, Т.С. Панина, Л.Н. Вавилова).

Экспериментальная база исследования: Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного образования Ленинградской области «Центр опережающей профессиональной подготовки «Профстандарт». Общее число привлекаемых к эксперименту участников – 318 человек.

Этапы исследования:

Первый этап (2016–2018 гг.) – теоретико-поисковый, в процессе которого прорабатывалась и анализировалась педагогическая, психологическая, научно-методическая литература по тематике диссертации, изучались требования работодателей к структуре профессиональных и личностных качеств рабочих, выстраивалась теоретико-методологическая база исследования.

Второй этап (2019–2021 гг.) – формирующий эксперимент включал: отбор и обоснование теоретических и организационно-педагогических элементов концепции интеграции профессиональных и личностных качеств рабочих кадров в процессе их опережающей профессиональной подготовки; проектирование соответствующей модели; разработку и реализацию профессионально-педагогических средств и технологий, включая средства диагностики и оценки, программы подготовки рабочих кадров.

Третий этап (2022–2023 гг.) – заключительный состоял: в обобщении, структурировании данных исследования, анализе и имплементации позитивных результатов экспериментальной работы в педагогическую практику, работе по оформлению текста диссертационного исследования.

Научная новизна исследования:

– дано авторское определение понятия опережающей подготовки рабочих кадров как сложной, открытой, интегрированной педагогической системы, ориентированной на перспективные цели и отсроченные эффекты обучения, раскрывающей потенциал личности взрослого работающего гражданина и обеспечивающей интеграцию и детерминированное развитие профессиональных компетенций и личностных качеств рабочего за счет использования комплекса инновационных образовательных технологий, средств, форм и методов обучения;

– доказана результативность модели профессионально-личностного развития современного рабочего в процессе опережающей профессиональной подготовки, экспериментально доказана результативность ее применения;

– выявлены и обоснованы организационно-педагогические условия профессионально-личностного развития рабочих кадров в процессе их опережающей профессиональной подготовки.

Теоретическая значимость исследования:

– расширено концептуальное и категориальное поле профессиональной педагогики за счет определения комплекса идей, принципов, положений, содержательной трактовки феномена «опережающая профессиональная подготовка рабочего» применительно к интегративному развитию профессиональных и личностных качеств рабочих кадров;

– установлена и научно обоснована совокупность факторов, определяющих эффективность механизмов развития, обновления и интеграции профессиональных и личностных качеств рабочих в процессе их опережающей профессиональной подготовки: цифровая трансформация производственной сферы и возникновение новых производств; инновационные преобразования в организации и условиях труда; внутренняя и внешняя среда центра опережающей профессиональной подготовки; межпоколенный диалог в профессиональном сообществе; профессионально-личностный потенциал педагога; практика профессионально-личностных проб; мониторинговая оценка качества обучения;

– предложены критерии и квалиметрический инструментарий для оценки результативности формирования и развития в ходе опережающей профессиональной подготовки рабочих ключевых личностных характеристик и компетенций рабочих, определяющих их профессиональную устойчивость и успешность.

Практическая значимость исследования: разработана программа профессионально-личностного развития рабочих в ходе опережающей профессиональной подготовки, включающая инструментарий формирования, развития и коррекции их ключевых личностных свойств и характеристик; предложена и апробирована оценочная карта личностных качеств рабочего с авторской четырехуровневой оценочной шкалой для использования при отборе средств формирования и развития востребованных работодателями компетенций; сформирован и систематизирован массив данных о профессиональных компетенциях и личностных качествах современного рабочего, востребованных работодателями; предложены сценарии тренингов личностного роста и актуализации индивидуального потенциала рабочих в период освоения ими программ опережающего профессионального обучения.

Результаты и выводы по данной работе в части инструментов и методов интеграции профессиональных и личностных качеств, актуализации личностного потенциала в ходе опережающей профессиональной подготовки рабочего могут быть востребованы региональными и федеральными центрами опережающей профессиональной подготовки рабочих кадров, образовательными организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, всеми субъектами подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров. Также заинтересованными сторонами могут выступать работодатели и их кадровые службы, государственные органы службы занятости, кадровые агентства и сами граждане, заинтересованные в качественной и эффективной подготовке, раскрытии своего потенциала.

Положения, выносимые на защиту:

1. *Сущностные характеристики опережающей подготовки рабочих как сложной открытой педагогической системы*, имеющей прогностический характер: ориентация на признанные профессиональным сообществом лучшие образовательные и производственные практики, прорывные технологии в контексте цифровой трансформации производственных процессов и создания новых производств; направленность на перспективные цели и отсроченные эффекты обучения, имеющие недетерминированный вероятностный характер; гибкая модульная структура построения программ обучения рабочих, включающая научно-инновационную составляющую; направленность на формирование готовности рабочих кадров к выполнению задач повышенного уровня сложности в инновационной производственно-технологической среде с учетом реализуемых профессиональных стандартов; насыщение теоретической подготовки рабочих новыми наукоемкими знаниями, избыточными для современного контекста и ориентированными на прогнозируемые потребности производств будущего.

2. *Особенности и требования к профессионально-личностному развитию рабочих кадров в процессе опережающей подготовки.* Требования к профессионально-личностному развитию рабочих кадров в процессе опережающей подготовки в современных условиях состоят в том, чтобы обеспечить их мотивацию к освоению новых компетенций, непрерывному профессиональному образованию; подготовить к выполнению трудовых функций, связанных с применением цифровых технологий, систем искусственного интеллекта; помочь раскрыть личностный потенциал в интересах повышения конкурентоспособности и устойчивости на рынке труда. Ключевой особенностью профессионально-личностного развития рабочих кадров в процессе опережающей подготовки является интеграция профессионального и личностного начал как инструмент формирования нового качества человеческого капитала.

3. *Модель профессионально-личностного развития рабочих кадров в процессе опережающей подготовки,* обеспечивающая повышение их конкурентоспособности в условиях изменения технологического уклада современного производства.

Модель структурно и содержательно включает в себя ряд взаимосвязанных компонентов: целевой, концептуально-теоретический, компонент организационно-педагогических условий, содержательно-технологический, результативно-оценочный. Целевой компонент отражает ведущую идею предлагаемой модели – идею интегративного развития профессиональных и личностных качеств рабочих кадров. Концептуально-теоретический компонент содержит совокупность идей и принципов, определяющих научный базис профессионально-личностного развития рабочих в процессе их опережающего обучения, в числе которых: идея актуализации профессионально-личностного потенциала и интегративного развития профессиональных, личностных качеств рабочих кадров; принципы дуальности; непрерывности процесса обновления компетенций современного рабочего; опережения в подготовке рабочих кадров. К организационно-педагогическим условиям реализации модели относятся: формирование системы наставничества на предприятии, в организации; организационная культура и психологический климат, сложившиеся в трудовом коллективе предприятия, организации, первичном трудовом коллективе; стиль управления; корпоративное обучение, стажировки вне предприятия, организации; система материального стимулирования эффективности и качества работы, выполнения рабочими функциональных обязанностей. Содержательно-технологический компонент включает содержание процесса профессионально-личностного развития рабочих кадров, совокупность используемых педагогических технологий и средств, а также процедуры обеспечения и оценки качества. В результативно-оценочном компоненте отражаются социально-

педагогические эффекты опережающей подготовки рабочих, а также критерии их успешной профессиональной деятельности после завершения обучения.

4. Критерии результативности апробации модели в процессе опережающей профессиональной подготовки рабочих.

Критерии успешной профессиональной деятельности по итогам опережающей подготовки рабочих включают разноплановые характеристики, качества, свойства и компетенции личности рабочего как субъекта трудовых отношений, участника созидательного труда (умение применять различные коммуникативные стратегии и устанавливать различные каналы коммуникации при решении профессиональных задач; готовность к работе в условиях повышенного психо-эмоционального напряжения; эффективное применение навыков управления карьерой; владение навыками коррекции самооценки; сформированность навыков самообразования). В числе основных показателей–измерителей данных критериев - эффектов выступают удовлетворенность, трудоустройство и закрепление на рабочих местах лиц, завершивших обучение; доля высокотехнологичных рабочих мест; востребованность отдельных программ и т.д.

Достоверность результатов исследования обеспечена разработкой и определением четких научно-методологических позиций, построением непротиворечивой логики исследования, применением эффективной и релевантной комплексной методики исследования, предполагающей экспериментальную проверку гипотезы с использованием методов статистической обработки полученных данных.

Апробация и внедрение результатов исследования.

Апробация результатов исследования проводилась посредством их публикации в научно-методических изданиях – 12, включая в рецензируемых изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки России – 8. Апробация также проводилась в ходе выступлений автора на конференциях, форумах, семинарах, совещаниях различного уровня: Форум по опережающей профессиональной подготовке рабочих кадров (Кемерово, 2021); Форум региональных операторов Ворлдскиллс «Обучение в целях содействия занятости» (Москва, 2021-2022); XXIV международная научно-практическая конференция «Личность. Общество. Образование» (С.-Петербург, 2021) и др.

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы (182 источника) и 2 приложений. Основной текст изложен на 139 страницах.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении к диссертационному исследованию дается обоснование актуальности заявленной темы; обозначается объект исследования, его предмет

и цель, ставятся задачи и формулируется гипотеза, раскрывается научная новизна, теоретическая и практическая значимость настоящего исследования, обозначены положения, выносимые на защиту.

В первой главе «Научно-теоретические основы профессионально-личностного развития рабочих кадров в процессе их опережающей подготовки» обосновывается необходимость реализации модели опережающей профессиональной подготовки и обозначается значимость профессиональной ориентации. В главе дается обоснование необходимости опережающего обучения, в том числе по наиболее востребованным, новым и перспективным профессиям (Топ-50) и формированию компетенций на уровне, соответствующем лучшим мировым стандартам и практикам, в том числе стандартам «Ворлдскиллс».

В результате проведенного исследования выявлено, что наиболее эффективной организационной формой опережающей подготовки являются центры опережающей профессиональной подготовки. Образовательные программы в таких центрах разрабатываются с учетом и на основе профессиональных стандартов. Такие центры, реализующие эффективные модели опережающей подготовки, в последние годы показали свою эффективность, ориентируясь на региональный рынок труда, гарантируя при этом трудоустройство граждан на высокотехнологичных производствах.

Категории «опережение», «опережающая профессиональная подготовка» в контексте подготовки рабочих кадров и специалистов в научный и практический обиход вошли относительно недавно, вместе с тем уже получило достаточно широкое распространение, стали объектом научных исследований, нашли свое отражение в научной, научно-методической литературе (Ю.Н. Акимова, 2021; Н.К. Мойсеева, 2005; А.В. Румянцев, 2010; Е.А. Корчагин, 2003; М.В. Журавлева, П.Н. Осипов, И.Ш. Абдуллин, 2010; В.Г. Лысенко, 2020; Е.М. Разинкина и др., 2010; Е.В. Ваганова, 2015; А.А. Зубарева, К.П. Моргачева, 2016).

В диссертационном исследовании подчеркивается, что ставка на опережение является адекватной реакцией на формирование нового технологического уклада, и как следствие, - стремительные изменения в структуре рынка труда, технологиях и организации процесса производства.

Заявленная концепция опережения в современных реалиях заняла прочные позиции в моделях обучения и образовательных программах. В научной, методической литературе встречаются различные трактовки понятий «опережающее образование», «опережающее обучение», каждая из которых подсвечивает тот или иной аспект данного подхода, отражая определенную сущностную сторону. Однако, со всей однозначностью можно заявить, что суть всех определений заключается в том, что обучение в логике опережения

ориентируется на перспективные потребности. Само опережение как идеология и как принцип подготовки рабочих кадров характеризуется целым рядом особенностей, зависит от совокупности факторов и условий. Особенности реализации принципа опережения в подготовке рабочих кадров проявляются, фиксируются в:

- насыщении теоретической подготовки наукоемкими, преимущественно междисциплинарными, а иногда и универсальными, знаниями, являющимися избыточными для современного контекста и требований к конкретному рабочему месту;

- выходе за пределы узкой специализации работника, требований конкретного рабочего места;

- повышенной инновационной составляющей подготовки рабочего;

- индивидуализации профессиональной подготовки, переподготовки с учетом личностных качеств и предпочтений, накопленного опыта, жизненных ориентиров и ценностей, а также состояния здоровья работника;

- использовании различных оценочных систем, встроенных в процесс обучения и позволяющих повысить его эффективность, в том числе применении технологии формирующего оценивания, самооценивания, рефлексии, различных технологических, экспертных и контрольных карт.

Среди актуальных и перспективных форм и технологий обучения можно выделить следующие: методы командного и горизонтального обучения; обучение на базе предприятий на рабочих местах; реализация программ центров опережающей подготовки, разработанных на основе профессиональных стандартов, с включением блоков как теоретического, так и практического обучения; последующая после обучения помощь в трудоустройстве; обучение с ориентацией на требования конкретного производства; профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование граждан предпенсионного возраста на базе корпоративных центров, центров образования взрослых на базе СПО, вузов.

Курс на инновации в подходах к профессиональному обучению, профессиональной переподготовке и повышению квалификации граждан должен учитывать специфические особенности образования взрослых. Проанализировав идеи и положения ряда работ, источников по проблематике опережающей профессиональной подготовки рабочих кадров, специалистов различного профиля (Ю.Н. Акимова, Н.Г. Багаутдинова; С.Н. Вачкова, О.А. Айгунова, Д.А. Махотин; В.Г. Лысенко, В.Г. Синенко), можно выделить ключевые признаки такой подготовки:

- признанные профессиональным сообществом эталоны, принципы и результаты деятельности;

- мотивационно-ценностный компонент участников образовательного процесса производственных отношений, субъектов бизнеса;
- преобладание научно-инновационной составляющей, учет мировых трендов, курс на прорывные технологии;
- возможности моделирования и конструирования компетенций, необходимых для конкретного работника, сектора экономики, конкретного производства, конкретной организации или инвестиционного проекта;
- легко моделируемая и гибко перестраиваемая структура разработки программ опережающей профессиональной подготовки.

Таким образом, принцип опережения существенным образом видоизменяет конфигурацию и траекторию образовательной деятельности.

Проблематика проведенного исследования детерминирует целый ряд аспектов опережающей подготовки рабочих кадров, связанных с формированием человеческого капитала, конкурентоспособностью работника на рынке труда и качеством труда. Теория человеческого капитала транслирует ценность и уникальность каждого человека, основанных как на природных задатках и дарованиях, так и на знаниях, умениях, компетенциях, индивидуальном личностном и профессиональном опыте. Уникальные свойства личности позволяют создавать такие же уникальные продукты труда, решать вариативные профессиональные задачи, реализовывать креативные идеи.

Конкурентоспособность работника на рынке труда зависит не только от наличного объема актуальных трудовых навыков, накопленного личного и профессионального опыта, но и от способности их применять в новых условиях, проявлять творчество, инициативу, осваивать новые трудовые операции. Конкурентные начала мотивируют работника к изменению не только отношения к труду, но и отношения к своему профессиональному развитию. В данном случае опережающие начала гарантируют дополнительные возможности «профессионального выживания», повышения профессиональной устойчивости и востребованности на рынке труда.

Профессионально-нравственное саморазвитие работника позволяет оптимально сочетать личностные и профессиональные цели, профессиональную успешность и личностную самореализацию. Соединение профессионального и личностного находят воплощение в профессиональных ценностях.

Таким образом, основополагающими принципами моделей опережающего профессионального обучения взрослого населения являются следующие:

- интеграции моделей опережающего профессионального обучения взрослого работающего населения с системами одного уровня и системами более высокого уровня по типу экосистем;
- соответствия профессиональным стандартам;

- ориентации опережающей подготовки на различные возрастные группы работающих, незанятых граждан;
- приоритета в формируемых системах компетенций, носящих универсальный, надотраслевой характер и определяющих профессиональную успешность работников любой сферы профессиональной деятельности;
- педагогизации процессов опережающего профессионального обучения взрослого работающего населения как необходимое условие раскрытия и развития человеческого потенциала;
- ситуативности, диверсификации применяемых моделей опережающего профессионального обучения взрослого работающего населения;
- сквозного характера в опережающей подготовке ряда компетенций, связанных с владением цифровыми навыками, участием в обеспечении качества труда, продукции;
- использования соревновательных и демонстрационных форм для знакомства и овладения рабочими инновационными приемами, навыками и методами труда, эффективными трудовыми операциями;
- обеспечения мотивации, создания стимулов работников, работодателей, всего предпринимательского сообщества к непрерывному обновлению профессиональных компетенций, овладению в опережающем режиме отдельных из них;
- динамичности и гибкости, адаптивности моделей опережающего профессионального обучения взрослого работающего населения в соответствии с изменениями технологий, форм организации труда, направленностью инновационных процессов в отраслевом измерении;
- интенсификации педагогических систем, лежащих в основе применяемых моделей опережающего профессионального обучения взрослого работающего населения и определяющих их эффективность, соответствие требованиям современного производства.

На основе изложенных выше принципов была разработана модель профессионально-личностного развития рабочих кадров в процессе их опережающей подготовки (рисунок 1). Модель включает в себя ряд взаимосвязанных компонентов: целевой; концептуально-теоретический; организационно-педагогические условия; содержательно-технологический; результативно-оценочный. Она предполагает выделение трех этапов организационно-педагогического сопровождения процесса профессионально-личностного развития рабочих кадров.

Целевой компонент		
<p>Цель – создание условий для профессионально-личностного развития рабочих кадров в процессе их опережающей подготовки.</p> <p>Задачи: организация входной диагностики уровня профессионально-личностного развития рабочих кадров; разработка и реализация персонализированных программ профессионально-личностного развития рабочих кадров в процессе их опережающей подготовки; сопровождение процесса профессионально-личностного развития рабочих кадров после завершения обучения по программе опережающей подготовки.</p>		
<p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">Концептуально-теоретический компонент</p> <p>Методологические подходы: компетентностный, личностно-развивающий, интегративный, качественный.</p> <p>Ведущие теоретические идеи и положения: идея актуализации профессионально-личностного потенциала; идея интегративного развития профессиональных и личностных качеств рабочих кадров; идея подготовки рабочих кадров по интегрированным профессиям; положение об учете динамичности изменений в сфере производства, рынка труда; положение о многообразии форм, технологий, подходов к организации подготовки рабочих кадров.</p> <p>Принципы: непрерывности; опережения; дуальности; адекватности подготовки рабочих кадров.</p>	→	<p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">Организационно-педагогические условия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация системы наставничества на предприятии, в организации, содействующая адаптации вновь принятых рабочих и развитию их компетенций; - организационная культура и психологический климат, сложившиеся в трудовом коллективе предприятия, организации, первичном трудовом коллективе; - стиль управления, реализуемый менеджерами высшего и среднего уровня предприятия, организации; - корпоративное обучение, стажировки вне предприятия, организации (в том числе по программам опережающей подготовки); - определение системы материального стимулирования эффективности и качества работы, выполнения функциональных обязанностей.
Содержательно-технологический компонент		
<p>Содержание процесса профессионально-личностного развития рабочих кадров: развитие коммуникативных навыков и культуры речи; формирование готовности к профессиональному и личностному самоопределению, основ управления карьерой; коррекция самооценки и развитие эмоционального интеллекта.</p>	<p>Образовательные технологии:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологии проблемно-аналитического характера (решение кейсов, ситуативных проблемных задач, выполнение расчетно-аналитических заданий, связанных с расчетом рабочего времени и др.) - развивающие технологии (технологии развития критического мышления, ТРИЗ, АРИЗ и др.) - оценочно-экспертные технологии (выполнение тестов на различную фиксацию и измерение объективного и субъективного; реального и абстрактного времени; выполнение упражнений, связанных с экологическим мониторингом и экспертизой и др.) - игровые и проектировочные технологии (технологические проекты, хроносейвинг, технологии решения квестов, проведение организационно-деловых игр и др.) 	<p>Средства профессионально-личностного развития рабочих кадров: технические средства; лабораторное оборудование; компьютерные и механические тренажеры; средства информационных технологий; интеллект-карты; технологические карты; экспертные карты; диагностические карты; демонстрационные устройства; гипертекст, мультимедийные учебники и учебные пособия; учебные приборы.</p>
Результативно-оценочный компонент		
<p>Результат – сформированность основных компонентов профессионально-личностного развития рабочего, позволяющих ему успешно адаптироваться и работать в инновационно - насыщенной производственно - технологической среде.</p> <p>Критерии: умение применять различные коммуникативные стратегии и устанавливать различные каналы коммуникации при решении профессиональных задач; готовность к работе в условиях повышенного психо - эмоционального напряжения; эффективное применение навыков управления карьерой; владение навыками коррекции самооценки; сформированность навыков самообразования.</p>		

Рисунок 1 – Модель профессионально-личностного развития рабочих кадров в процессе их опережающей подготовки

На первом этапе (диагностическом) происходит всестороннее изучение и оценка профессионально-личностного портрета конкретного работника с формированием его персонального профиля. Самому работнику отводится активная роль. Он сам, наряду с сотрудниками Учебного центра, участвует в процессе оценки. Для автоматизации оценочно-диагностических процедур используется программно-аппаратный комплекс, включающий анкеты, оценочные листы для внешней оценки и самооценки. Объектами анализа и оценки в нем, в том числе, являются следующие качества работника:

- социально-профессиональный опыт (ролевые позиции в трудовом коллективе; педагогические знания, навыки и умения по осуществлению наставничества; др.);
- мотивационный потенциал (жизненные планы; ценностные установки);
- культурно-образовательный потенциал (сфера культурных интересов; программа культурного саморазвития; читательский статус; др.);
- валеологический профиль (программа сохранения здоровья; система отношений к здоровому образу жизни; опыт занятий физическими упражнениями, рекреационной физической культуры, двигательной активности).

На втором этапе (развивающе-формирующем) в процессе опережающей профессиональной подготовки (теоретического и практического обучения) вначале осуществляется разработка персонализированных программ, а затем реализуется процесс психолого-педагогического сопровождения коррекции, формирования и развития отдельных профессионально-личностных качеств рабочих. Для этого организуются индивидуальные и групповые консультации, тренинги; применяются скрининговые, мониторинговые технологии и технологии наставничества; проводится решение ситуативных профессиональных задач.

На третьем этапе (ситуативно-развивающем) работники, прошедшие обучение по программе опережающей подготовки и трудоустроившиеся, имеют возможность пролонгированного консультирования по реализуемой ими программе профессионально-личностного развития.

Созданные при этом группы в социальных сетях, наряду с консультированием, также позволяют организовать горизонтальное обсуждение отдельных психолого-педагогических задач и проблемных ситуаций, обмениваться опытом и проводить экспертизу отдельных инновационных технологий.

В представленной на рис. 1 модели реализуется субъектно-субъектный принцип взаимодействия педагогических работников Центра опережающей подготовки, представителей участвующих в реализации его программ производственных структур и самих обучающихся.

Во второй главе «Экспериментальное обоснование процесса профессионально-личностного развития современного рабочего в условиях опережающей профессиональной подготовки» содержится описание методики проведения и результатов экспериментального исследования. Экспериментальной базой для проведения настоящего исследования стало государственное автономное образовательное учреждение «Центр опережающей профессиональной подготовки «Профстандарт» (далее – Учебный центр) являющееся некоммерческой организацией, подведомственное Комитету по труду и занятости населения Ленинградской области.

В рамках констатирующего педагогического эксперимента нами проведено исследование, имевшее своей целью установление структуры востребованных современным производством и работниками компетенций и личностных качеств. Опросом было охвачено 168 человек из числа рабочих, обучавшихся по программам опережающей подготовки и 46 человек из числа представителей действующих и модернизируемых предприятий, относящихся к различным отраслям (руководители 1 и 2 уровней, работники кадровых служб).

Для оценки участниками опроса значимости конкретных личностных качеств, компетенций применялась 5-балльная шкала (5 баллов – качество, компетенция однозначно важны, предпочтительны; 4 балла – больше «да», чем «нет»; 3 балла – средняя оценка; 2 балла – больше «нет», чем «да»; 1 балл – однозначно не важны, не столь предпочтительны).

Как следует из результатов проведенного исследования, респонденты из группы представителей работодателей приоритет отдают таким личностным и профессиональным качествам, как: базовые профессиональные навыки, необходимые для работы – $4,68 \pm 0,31$; ответственность за порученную работу – $4,43 \pm 0,27$; дисциплинированность, исполнительность, аккуратность – $4,38 \pm 0,35$; нацеленность на результат – $4,31 \pm 0,37$; навыки работы в коллективе, группе, общения и взаимопонимания; неконфликтность – $4,28 \pm 0,33$; способность легко и быстро обучаться новому; умение переучиваться, готовность к повышению профессионального уровня – $4,21 \pm 0,30$; навыки самостоятельного решения рабочих проблем, автономной деятельности – $4,11 \pm 0,28$; работа в режиме высокой неопределенности и быстрой смены условий задач, многозадачности; кроссфункциональность – $4,11 \pm 0,31$; навыки планирования и организации своего времени, труда – $4,09 \pm 0,37$; базовая компьютерная грамотность, навыки работы использования программного обеспечения, работы с ИТ-системами, искусственным интеллектом – $4,08 \pm 0,28$.

Из этого ТОП-листа следует, что представители работодателей, наряду с собственно профессиональными компетенциями, в числе предпочтительных для их персонала хотели бы также видеть целый ряд качеств и свойств, характеристик работников в виде ответственности, дисциплинированности,

самостоятельности, обучаемости, командного взаимодействия. Это согласуется с общей закономерностью, фиксируемой в ряде источников и состоящую в значительной востребованности в настоящее время и в ближайшей перспективе так называемых мягких навыков.

Анализ финального оценочного листа по группе респондентов из числа рабочих демонстрирует, что, по мнению этой категории участников исследования, для современного рабочего наиболее приоритетными должны быть такие позиции, как: базовые профессиональные навыки, необходимые для работы – $4,57 \pm 0,37$; ответственность за порученную работу – $4,37 \pm 0,33$; дисциплинированность, исполнительность, аккуратность – $4,07 \pm 0,36$; нацеленность на результат – $4,07 \pm 0,40$; навыки самостоятельного решения рабочих проблем, автономной деятельности – $4,06 \pm 0,30$; базовая компьютерная грамотность, навыки работы использования программного обеспечения, работы с ИТ-системами, искусственным интеллектом – $3,95 \pm 0,33$; инициативность, творческий подход; навыки творческой (рационализаторской) активности – $3,95 \pm 0,39$; ориентация на качество – $3,92 \pm 0,38$; умение решать сложные задачи – $3,91 \pm 0,42$; способность легко и быстро обучаться новому – $3,89 \pm 0,35$.

Таким образом, проведенное анкетирование с участием представителей работодателей, рабочих выявило многообразие, широкий спектр качеств, свойств, компетенций и характеристик личности, которые должны быть характерны для современного рабочего. Данные качества, свойства, компетенции и характеристики в значительной мере изменчивы, подвижны и дифференцируются в зависимости от специфики профессиональной деятельности. Большая часть из них вполне могут корректироваться, в том числе посредством системного и целенаправленного применения отдельных педагогических средств, форм, приемов и технологий.

Апробация модели профессионально-личностного развития рабочих кадров в процессе их опережающей подготовки осуществлялась в ходе формирующего педагогического эксперимента. Его участниками стали две группы рабочих, проходящих обучение. Первая из таких групп стала контрольной (26 человек), а вторая – экспериментальной (28 человек). В период, предшествующий обучению, было проведено исследование по определению исходного уровня развития у работников профессионально-личностных качеств. По основным позициям сравнения качественный состав контрольной и экспериментальной групп был однородным.

По результатам проведенного исследования выявлен ряд эффективных средств и инструментов формирования и развития профессиональных компетенций и личностных качеств рабочих в ходе их опережающей профессиональной подготовки. Применительно к экспериментальной группе (ЭГ) была разработана специальная программа профессионально-личностного

развития ее членов, которая, в соответствии с описанной выше моделью, реализовывалась в три этапа в течение пяти месяцев.

Концепция данной экспериментальной программы в обобщенном виде представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Экспериментальная программа профессионально-личностного развития рабочих в ходе опережающей профессиональной подготовки

№ п/п	Реализуемые мероприятия	Сроки; продолжит-ть; периодичность	Субъекты
Предкурсовой период			
Цель – сбор, обобщение и анализ социально- лично- значимой информации о социально- статусной позиции рабочего в трудовом коллективе; направлениях проявления социальной активности и особенностях личности			
1	Составление и анализ профессионального портфолио рабочего	Не позднее 10 дней до начала курсовой подготовки (далее – КП)	Куратор курсов
2	Реконструкция социально- ролевой структуры и организационной культуры трудового коллектива, в котором состоял(ит) рабочий	Не позднее 10 дней до начала КП	Куратор курсов Представитель действующего, бывшего работодателя Преподаватель педагогики и психологии
3	Проведение установочной сессии и серии инструктажей для преподавателей и мастеров производственного обучения, планируемых для работы с группой обучающихся по программе опережающей профессиональной подготовки	Не позднее 7 дней до начала КП	Представитель администрации ЦОП Куратор курсов Приглашенные специалисты
4	Создание группы в социальных сетях с участием рабочих, зачисляемых на обучение по программе опережающей профессиональной подготовки	Не позднее 5 дней до начала КП	Куратор курсов Специалист ЦОП по ИТ
5	Проведение входного психологического тестирования по вопросам мотивации обучения и личностного развития, самооценки основных личностных качеств, ценностных установок	День, предшествующий началу обучения	Приглашенные специалисты - психологи
Курсовой период			
Цель – направленное формирование и развитие профессионально- личностных компетенций, качеств и свойств с использованием педагогических средств, форм, методов и технологий			
1	Использование в процессе обучения технологий хроносейвинга, брейнсторминга, ТРИЗ, развития критического мышления, формирования и использования идеологем	Весь период КП	Преподаватели учебных курсов и дисциплин
2	Включение в содержание занятий и решение квестов	Весь период КП	Преподаватели учебных курсов и дисциплин
3	Организация мониторинга профессионально- личностного развития обучающихся в процессе опережающей профессиональной подготовки	Куратор курсов	Преподаватель педагогики и психологии Специалист ЦОП по ИТ
4	Проведение с обучающимися организационно- деятельностных игр по анализу и решение проблемных ситуаций формальных и неформальных отношений в трудовом коллективе, решения производственных задач	По завершении модулей теоретического обучения	Преподаватель педагогики и психологии
5	Организация в учебной группе наставничества с использованием моделей «преподаватель, мастер производственного обучения – обучающийся»; «обучающийся –	Весь период КП	Куратор курсов

	обучающийся»; представитель будущего работодателя - обучающийся»		
6	Онлайн знакомство обучающихся с успешными практиками трудоустройства рабочих после прохождения обучения по программе опережающей профессиональной подготовки	1 раз в неделю	Куратор курсов
7	Проведение для обучающихся серии групповых и индивидуальных тренингов личностного роста	1 раз в неделю	Куратор курсов Приглашаемые спец-ты
8	Проведение выходного психологического тестирования по программе, использовавшейся в ходе входного тестирования	Последний день обучения	Приглашенные специалисты - психологи
<i>Послекурсовой период</i>			
1	Сбор данных о трудоустройстве, успешности профессиональной деятельности рабочих, проходивших обучения по программе опережающей подготовки	В течение 0,5 года после обучения	Куратор курсов
2	Проведение заочной онлайн конференции с рабочими, проходившими обучение, с целью обмена мнениями, представления и обсуждения индивидуальных программ развития профессионально-личностных компетенций	3-й месяц после окончания обучения	Куратор курсов, представители работодателей, приглашенные специалисты - психологи
3	Онлайн консультирование рабочих по вопросам самосовершенствования и актуализации профессионально-личностного потенциала в процессе трудовой деятельности	В течение 0,5 года после окончания обучения	Куратор курсов

Для контрольной группы (КГ) синхронно с ЭГ предусматривались периодические контрольно-оценочные мероприятия. Субъектами оценки и в случае с КГ, и в случае с ЭГ выступали как сами обучающиеся, так и эксперты (не менее трех) из числа педагогических работников, организаторов курсовых мероприятий. Последние включались в оценочный процесс после знакомства с портфолио обучающихся и проведения с каждым из них профессионально-ориентационной беседы.

Процедуре самооценки также предшествовало проведение групповых консультационных сессий, в ходе которых рабочим разъяснялась суть отдельных оценочных позиций, специфика оценочной шкалы, акцентировалось внимание на необходимости обеспечения объективности оценки. Результаты эксперимента представлены ниже в таблице 2.

Исходя из таблицы 2, реализация экспериментальной программы способствовала значимому приращению показателей профессионально-личностного развития представителей ЭГ. В среднем такое приращение по различным составляющим профессионально-личностного развития составило от 0,26 до 0,50. В отличие от экспериментальной, в контрольной группе приращение было незначительным (в пределах от 0,04 до 0,11).

Таблица 2 – Результаты формирующего эксперимента по профессионально-личностному развитию рабочих кадров в процессе их опережающей подготовки (средневзвешенные оценки по 5-балльной шкале – самооценка/внешняя экспертная оценка; ошибка среднего значения)

№ п/п	Характеристики профессионально-личностного развития	Начало эксперимента		Окончание эксперимента	
		КГ	ЭГ	КГ	ЭГ
1	Установка на непрерывное профессиональное развитие с учетом своего актуального интеллектуального и физического состояния	3,76±0,34/ 3,67± 0,43	3,74±0,30/ 3,69± 0,38	3,87±0,39/ 3,80± 0,33	4,04±0,38/ 4,09± 0,45
2	Социально-профессиональный опыт (ролевые позиции в трудовом коллективе; педагогические знания, навыки и умения по осуществлению наставничества)	3,87±0,40/ 3,80± 0,39	3,92±0,41/ 3,81± 0,32	3,93±0,44/ 3,96± 0,36	4,18±0,40/ 4,15± 0,38
3	Сформированность и системность жизненных планов	3,76±0,33/ 3,79± 0,45	3,71±0,27/ 3,69± 0,35	3,82±0,36/ 3,84± 0,40	4,21±0,39/ 4,19± 0,27
4	Культурно-образовательный потенциал (сфера культурных интересов; программа культурного саморазвития; читательский статус)	3,66±0,39/ 3,72± 0,41	3,68±0,32/ 3,70± 0,38	3,80±0,27/ 3,82± 0,30	3,98±0,29/ 4,02± 0,28
5	Валеологический статус (программа сохранения здоровья; система отношений к здоровому образу жизни; опыт занятий физическими упражнениями, рекреационной физической культуры, двигательной активности)	3,86±0,43/ 3,82± 0,47	3,82±0,39/ 3,80± 0,32	3,90±0,31/ 3,85± 0,37	4,21±0,27/ 4,16± 0,30

Таким образом, целенаправленные педагогические воздействия в процессе курсовых мероприятий имели своим эффектом развитие всего спектра анализируемых профессионально-личностных характеристик у рабочих кадров. Первоначально выдвинутая гипотеза подтверждена.

В заключении диссертации сформулированы выводы:

1. Опережающая профессиональная подготовка является ведущим компонентом системы развития человеческого капитала, определяющим фактором модернизации экономики и социальной сферы. При этом опережающая профессиональная подготовка имеет своими эффектами и собственно личностную составляющую в виде повышения конкурентоспособности рабочего на рынке труда, его качества жизни и социально-профессионального статуса.

2. Профессионально-личностное развитие рабочего является стохастическим процессом, испытывает влияние ряда факторов. В данной факторной модели определяющее значение имеет процесс опережающей профессиональной подготовки, предполагающей, помимо освоения и обновления рабочим инновационных технологий, профессиональных компетенций, актуализацию целого ряда личностных характеристик, включая мотивационную, валеологическую, культурно-образовательную составляющие.

3. Программа профессионально-личностного развития рабочего в ходе опережающей подготовки должна выстраиваться как целенаправленный педагогический процесс, предполагать субъектную позицию обучающегося, ориентироваться на длительный цикл его профессиональной деятельности и стимулировать запуск механизмов саморазвития, использование навыков рефлексии и самоуправления с учетом текущего профессионально-личностного профиля.

4. Экспериментальная проверка разработанной программы профессионально-личностного развития рабочего в ходе опережающей подготовки показала ее результативность в аспектах приращения таких характеристик рабочего, как: установка на непрерывное профессиональное развитие; социально-профессиональный опыт; сформированность и системность жизненных планов; культурно-образовательный потенциал; сохранение здоровья; система отношений к здоровому образу жизни.

Проведенное исследование подтвердило достоверность выдвинутой гипотезы. Перспективы дальнейшей работы заключаются в изучении динамики профессионально-личностного развития рабочих и условий их эффективного профессионального использования после обучения по программам опережающей подготовки.

Основное содержание диссертационного исследования представлено в публикациях автора общим объемом 3,40 / 2,92 п. л.:

Статьи в журналах, включенных в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, утвержденных ВАК Министерства науки и высшего образования Российской Федерации

1. Кожевников, О.Л. Опережающая профессиональная подготовка: вариативные педагогические модели формирования и развития профессионально-личностного качества современных рабочих / О.Л. Кожевников // Сибирский учитель. – 2023. – № 5. – С. 3-10 (0,50 п.л.).

2. Кожевников, О.Л. Саморазвитие рабочего в процессе опережающей профессиональной подготовки / О.Л. Кожевников // Человек и образование. – 2022. – № 2. – С. 164-170 (0,25 п.л.).

3. Кожевников, О.Л. Опережающая профессиональная подготовка рабочих кадров как фактор развития человеческого капитала / О.Л. Кожевников // Человек и образование. – 2021. – № 4 (69). – С. 204-211 (0,30 п.л.).

4. Кожевников, О.Л. Образовательные результаты и социальные эффекты в системе опережающей профессиональной подготовки рабочих кадров / О.Л. Кожевников, В.П. Панасюк // Сибирский учитель. – 2021. – № 2 (135). – С. 13-17 (0,25 п.л.).

5. Кожевников, О.Л. Профессионально-личностное качество современного рабочего и педагогические средства его развития в процессе опережающей подготовки / О.Л. Кожевников, В.П. Панасюк // Профильная школа. – 2021. – Том 9. – № 2. – С. 36-40 (0,20 п.л.).

6. Кожевников, О.Л. Опережающее формирование сквозных компетенций обучающихся в кросс-многомерном образовательном процессе / О.Л. Кожевников, К.А. Елистратова, В.П. Панасюк // Профильная школа. – 2021. – №3. – С. 17-21 (0,20 п.л.).

7. Кожевников, О.Л. Построение и реализация моделей опережающего профессионального обучения взрослого работающего населения: исходные основания / О.Л. Кожевников // Человек и образование. – 2020. – № 2. – С. 122-125 (0,20 п.л.).

8. Кожевников, О.Л. Опережающая подготовка рабочих и специалистов в инновационной среде как фактор их профессиональной устойчивости и мобильности / О.Л. Кожевников, В.П. Панасюк // Человек и образование. – 2019. – № 2 (59). – С. 76-82 (0,25 п.л.).

Статьи в научных журналах, сборниках научных трудов и научно-практических конференций

9. Кожевников, О.Л. Современные модели и концептуальные основания опережающей профессиональной подготовки рабочих кадров / О.Л. Кожевников // Инновации и опережение в образовании: теория и практика. Сборник научных статей. – Санкт-Петербург: Изд-во «Астерион», 2021. – 45 с. – С. 5-10 (0,40 п.л.).

10. Кожевников, О.Л. Исследование профессиональных компетенций и личностных качеств рабочих, определяющих их конкурентоспособность / О.Л. Кожевников // Инновации и опережение в образовании: теория и практика. Сборник научных статей. – Санкт-Петербург: Изд-во «Астерион», 2021. – 45 с. – С. 10-16 (0,40 п.л.).

11. Кожевников, О.Л. Опережающая профессиональная подготовка рабочих кадров как реакция и отражение глобальных процессов в сфере труда / О.Л. Кожевников // Образование: ресурсы развития. Вестник ЛОИРО. – 2019. – № 3. – С. 16-18 (0,20 п.л.).

12. Кожевников, О.Л. Современные подходы к подготовке рабочих кадров: акцент на опережение / О.Л. Кожевников // Инновационное образование: проблемы и решения» (вып. I). – Санкт-Петербург: Изд-во «Астерион», 2019. – 68 с. – С. 12-18 (0,25 п.л.).