

*Шаров Сергей Сергеевич*

аспирант

ЧОУ ВО «Вятский социально-экономический институт»

г. Киров, Кировская область

## **ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА НАЧАЛЬНОГО ЭТАПА ПЕРЕПОДГОТОВКИ РАБОТНИКОВ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

*Аннотация:* в статье рассматриваются общие вопросы организации начального этапа профессиональной переподготовки работников агропромышленного комплекса. На основе сравнительного анализа практики определены и охарактеризованы некоторые пути интенсификации этого процесса: первонаучальные аналитические шаги и подготовка к обучению.

*Ключевые слова:* организация процесса профессиональной переподготовки, работники агропромышленного комплекса, компетентностный подход.

Качество решения задач стратегического развития агропромышленного комплекса может быть обеспечено подготовкой для нее работников, которые обладают высоким уровнем профессиональной культуры, моральной и организационной подготовленностью. Однако профессиональная подготовка этих работников не в полной мере соответствует потребностям практики. Одной из причин этого явления можно считать недостаточный уровень организации процесса профессиональной переподготовки соответствующими образовательными организациями. Итак, организация обучения работников агропромышленного комплекса требует корректирующих действий в ситуации переподготовки.

Причиной обычно является неудовлетворительная система вознаграждения, или, возможно, даже отрицательное вознаграждение (наказание) за правильное выполнение работы, что препятствует работнику принятие решение о прохождении переподготовки.

Если анализ производственной ситуации показывает необходимость в обучении работника агропромышленного комплекса, то нельзя пропустить этот

момент. Если для работника работа кажется слишком простой, это, по крайней мере, стартовая позиция. Задача руководителя организации, поднять требования к уровню компетентности этого работника.

Если работник не может выполнять профессиональные задачи, тогда необходимо ему предоставить обучение, чтобы помочь достичь требуемого уровня компетентности. Если и это не поможет, то тогда необходимо разработать соответствующие дополнительные меры.

Стандарты компетентности ориентируют что работники агропромышленного комплекса должны делать на работе и какое качество требуемой производительности от них можно ожидать. По конкретной должности обсуждаются требования и применение единиц компетенции и то, на что должно быть направлено обучение, достигая при этом обоюдного согласия. Эти первоначальные аналитические шаги, которые имеют решающее значение для успешного обучения и имеют основополагающее значение для процесса профессиональной переподготовки. Слишком часто усилия по обучению работника в процессе профессиональной переподготовки направляются неверно.

Требуется достаточно строго поддерживать дисциплину, чтобы отработать на этапе анализа, прежде чем начать обучение. Этап анализа еще не завершен. Прежде чем приступить к подготовке к обучению, преподаватель должен обратить внимание и оценить умения работников анализировать свои исходные ключевые позиции. Значение этого шага состоит в том, что сотрудники и организаторы переподготовки совместно анализируют окончательный вариант ключевых позиций каждого участника и принимают решение об участии в следующем шаге – подготовка к обучению.

Подготовка к обучению: когда анализ ситуации показывает, что существует необходимость в обучении, может начаться подготовка к обучению. На этом подготовительном этапе есть три этапа:

1) определить компетенции, необходимые для выполнения конкретной задачи или задания, или для выполнения роли на рабочем месте;

2) определить компетенции, имеющиеся у конкретного лица, для которого предлагается обучение; а также

3) разница между этапами (i) и (ii) должна подчеркивать компетенции, на которых обучение должно быть сосредоточено внимание.

Для оценки ситуации «Не могу сделать» можно предложить проанализировать вопросы и разобрать почему так:

- работник не может правильно выполнять работу, потому что он / она не знает, как это сделать;
- работник не может правильно выполнять работу, потому что у него нет подходящего оборудования;
- никто никогда не показывал работнику, как правильно выполнять работу;
- работник не делает работу правильно, потому что у него нет достаточных полномочий;
- работа слишком сложна для того, чтобы один работник делал это правильно.

Итак, подготовка к обучению на начальном этапе процесса профессиональной переподготовки работников агропромышленного комплекса позволяет скорректировать этот процесс по конкретному работнику с целью повышения его компетенций.

### ***Список литературы***

1. Байденко В.И. Компетенции в профессиональном образовании (к освоению компетентностного подхода) [Текст] // Alma mater (Вестник высшей школы). – 2012. – №3. – С. 3.
2. Дресвянников В.А. Андрагогика: принципы практического обучения для взрослых [Текст] [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.elitarium.ru/2007/02/09/andragogika.html>
3. Зеер Э.Ф. Тенденции модернизации профессионально-педагогического образования [Текст] // Профессиональное образование. Столица. – 2016. – №10. – С. 15–19.