

Образование как главный инструмент социального и нравственного развития личности должно изменяться со временем, подстраиваясь под запросы современного общества. И это неоспоримый факт. Однако ввод инноваций в современную педагогику очень труден из-за твердых устоявшихся понятий и принципов обучения. Для того чтобы понять, насколько успешны те или иные новые методы и формы обучения, должно пройти немало времени. Очевидно, что современное общество не может обучать молодежь по устаревшим схемам. Но до сих пор в практике общеобразовательных и профессиональных учебных заведений присутствуют лишь элементы педагогических инноваций. Поэтому вопрос инноваций в образовании остается острым и актуальным и в настоящее время.

Список литературы

1. *Гайдукова И. Б.* Формирование инновационного образовательного пространства как условие развития общества / И. Б. Гайдукова // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. 2015. № 1 (4). С. 15–19.
2. *Зеер Э. Ф.* Компетентностный подход как фактор реализации инновационного образования / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк // Образование и наука. 2011. № 8. С. 3–16.
3. *Инновационная деятельность в образовании* [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://arbir.ru/articles/a_2964.htm.
4. *Кванина В. В.* Инновации: определимся с понятиями / В. В. Кванина // Администратор образования. 2007. № 1. С. 75–83.
5. *Полонский В. М.* Инновации в образовании (методологический анализ) / В. М. Полонский // Инновации в образовании. 2007. № 3. С. 36–40.
6. *Словари и энциклопедии* [Электронный ресурс] // Академик.ру. Режим доступа: <http://dic.academic.ru>.
7. *Хуторской А. В.* Педагогическая инноватика: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / А. В. Хуторской. Москва: Академия, 2008. 256 с.

УДК 377.041:377.138.8

А. С. Чибиков

A. S. Chibakov

*КОГПОАУ «Яранский технологический техникум», Яранск
Yaransk technological College, Yaransk
chas375@yandex.ru*

**СТАНОВЛЕНИЕ ОСНОВ САМООРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
УЧАЩИХСЯ В УСЛОВИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ
КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ, СЛУЖАЩИХ И СПЕЦИАЛИСТОВ
THE FORMATION OF THE FOUNDATIONS OF SELF-ORGANIZING THE
ACTIVITIES OF LEARNERS IN THE CONDITIONS OF VOCATIONAL
EDUCATION OF QUALIFIED WORKERS, EMPLOYEES AND SPECIALISTS**

Аннотация. Статья посвящена организационно-педагогическим и методическим аспектам становления у обучающихся учреждений СПО основ самоорганизации учебно-производственной деятельности при овладении профессией или специальностью, что побуждает к саморазвитию, фор-

мирует компетентность и мобильность, способствует в будущем их успешному профессиональному самовыражению в качестве рабочих, служащих или специалистов среднего звена.

Abstract. The article is devoted to organizational-pedagogical and methodical aspects of formation of learners College the foundations of self-organizing of training and production activities in mastering a profession or specialty that encourages self-development, creates competence and mobility, contributes to the future success of professional self-expression as workers, employees or mid-level professionals.

Ключевые слова: профессиональное обучение, самоорганизация учебно-производственной деятельности, показатели самоорганизации.

Keywords: vocational training, organization of training and production activities, indicators of self-organization.

Уровень развития современного технологичного производства и сферы услуг, инновационные процессы и конкуренция на рынке труда предъявляют высокие требования к качеству профессионального обучения квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в учреждениях среднего профессионального образования. Становление профессиональной компетентности является актуальной педагогической проблемой. Отметим, что разные аспекты подготовки обучающихся к самостоятельной профессиональной деятельности активно исследуют ученые и практики, научные организации и творческие коллективы учебных заведений [1, 2, 3, 5].

Потенциалом для развития личностных качеств и формирования опыта самоорганизации профессиональной деятельности обладают учебные и производственные практики. С этой целью эффективны звеньевая или бригадная формы организации учебно-производственного труда учащихся по выполнению комплексных заданий. Например, на завершающем этапе освоения каждого профессионального модуля обучающимся по профессии 08.01.08 Мастер отделочных строительных работ мы предлагаем учебные задания по выполнению соответствующих видов ремонтных работ в помещениях. При этом наряду с соблюдением технологии, обеспечением качества и выполнением нормативов выработки профессиональный интерес у мастера производственного обучения вызывают психолого-педагогические аспекты самоорганизации деятельности учащихся: а) рациональность планирования; б) своевременность внесения корректив в процесс; в) аргументация принимаемых решений; г) взаимовыручка и взаимопомощь внутри звена и между звеньями; д) принципиальность в сочетании с нормами делового общения; е) коллективная ответственность за общий результат; ж) лидерство внутри звена и эффективность самоуправления [4]. За педагогом сохраняются функции прогнозирования учебно-производственного процесса, осуществления педагогического менеджмента и оценки выполнения заданий.

Раскроем сущность самоорганизации учебно-производственной деятельности учащихся при коллективном (звеньевом, бригадном) выполнении комплексных заданий.

Коэффициент эффективного использования времени (k^B) определяет рациональность использования времени учебно-производственного процесса для непосредственной деятельности по выполнению задания, рассчитывается по формулам. Для отдельного (i -го) обучающегося:

$$k_i^B = \frac{T_i^D}{T_i^П} = \frac{T_i^П - T_i^H}{T_i^П} = 1 - \frac{T_i^H}{T_i^П},$$

где T_i^D – время деятельности по выполнению задания, включая подготовительный, основной и заключительный этапы;

$T_i^П$ – общее время процесса (кратно количеству занятий);

T_i^H – время простоев и неоправданных потерь на затягивание выполнения операций и работ.

Для звена (бригады) учащихся из n человек:

$$k_3^B = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n k_i^B.$$

Коэффициент учета индивидуальной производительности труда (k^I) свидетельствует об эффективности использования потенциала членов звена (бригады) в учебно-профессиональной деятельности. Для отдельного обучающегося, выполнившего m операций:

$$k_i^I = \frac{1}{m} \sum_{p=1}^m \frac{\Pi_p}{\Pi_p^I},$$

где Π_p – производительность труда учащегося по отдельной (m -й) операции;
 Π_p^I – лучший показатель производительности труда среди членов звена (бригады) по m -й операции.

Для звена (бригады) показатель k_3^I определяется аналогично с предыдущим коэффициентом. Если $k_3^I > 0,8$, то звену (группе) удалось оптимально распределить обязанности и эффективно использовать потенциал своих членов. При $0,6 < k_3^I > 0,8$ распределение обязанностей и использование потенциала удовлетворительное. В случае, когда $k_3^I < 0,6$, решения внутри звена (бригады) заслуживает оценки «неудовлетворительно».

Коэффициент равномерности выполнения работ (k^P) характеризует относительное постоянство производительности труда в течение времени выполнения операции или вида работы, т. е. $k_i^P \approx \text{const}$. Невыполнение условия часто является причиной снижения качества производимых работ и отражается на коэффициенте эффективного использования времени (k^B). Для звена (бригады) k^P находится отношением:

$$k_3^P = \frac{n^P}{n},$$

где n^P – количество учащихся в звене (бригаде), соблюдающих условие равномерности выполнения работ.

Коэффициент использования возможностей совмещения операций (k^C) показывает, насколько реализованы представлявшиеся возможности по совмещенному (параллельному) выполнению операций и работ. Определяется для звена (группы) зависимостью:

$$k_i^C = \frac{T_i^T}{T_i^I},$$

где T_i^T – теоретическое время на выполнение объема произведенных за общее время процесса (T_i^I) работ с учетом возможностей параллельного осуществления операций и работ.

Коэффициент оптимальности размещения оборудования и материалов (k^O) характеризует геометрическую рациональность выбора места расположения используемого инвентаря, инструментов, оборудования и материалов. Оценивается качественно для звена (бригады) по трехбалльной шкале: размещение оптимальное, $k^O = 1$; размещение недостаточно оптимальное, $k^O = 0,5$; размещение неоптимальное, $k^O = 0$.

Количество нарушений требований охраны труда (k^H) устанавливается общим числом отступлений от установленных правил как для отдельного учащегося (k_i^H), так и для звена (бригады) в целом (k_3^H). При этом важным является соотношение по критерию «гру-

бые-негрубые» нарушения, а также распределение внутри звена (бригады) по данному показателю (кто не допустил отступлений, а кто часто нарушал правила охраны труда).

На основе данных показателей производится анализ труда обучающихся. Отмечаются положительные стороны и недостатки (нарушения), формулируются выводы. Возможно также сравнение звеньев (бригад) между собой и с предыдущим показателями для выявления динамики формирования опыта самоорганизации профессиональной деятельности в условиях учебного коллектива.

Положительные результаты формирования опыта самоорганизации учебно-производственной деятельности в практической подготовке рабочих, служащих и специалистов на основе применения перечисленных показателей рациональной организации обучения подтверждаются оценкой качества профессионального обучения с помощью разработанной нами аналитической модели [3, 5].

Список литературы

1. *Качество профессиональной подготовки специалистов в колледже: теория и опыт реализации: коллективная монография* / под общ. ред. М. А. Емельяновой. Москва: ВЛАДОС, 2012. 200 с.

2. *Полякова Е. А.* Организационно-педагогические условия подготовки рабочих кадров в системе среднего профессионального образования / Е. А. Полякова // Среднее профессиональное образование. 2011. № 1. С. 14–16.

3. *Чибиков А. С.* К оценке качества профессионального обучения: методический аспект / А. С. Чибиков // Профессиональное образование. Столица. 2016. № 3. С. 41–44.

4. *Чибиков А. С.* Формирование опыта коллективной самоорганизации профессиональной деятельности в практической подготовке квалифицированных рабочих / А. С. Чибиков // Научное мнение. 2016. № 12. С. 130–133.

5. *Masalimova A. R.* Experimental analytical model of conditions and quality control of vocational training of workers and specialists / A. R. Masalimova, A. S. Chibakov // IJEME-Mathematics Education. 2016. № 11 (6). P. 1796–1808.

УДК 378.4:371.15

В. А. Чупина, Т. А. Шаламова

V. A. Chupina, T. A. Shalamova

*ФГАОУ ВО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет», Екатеринбург
Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg
style@tehno.com, shalamova_tanechka@mail.ru*

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ УНИВЕРСИТЕТА

CORPORATE CULTURE AS A TOOL FOR DEVELOPMENT OF THE UNIVERSITY

Аннотация. Рассматриваются вопросы управления корпоративной культурой университета, которая в условиях перемен может стать эффективным инструментом его развития.

Abstract. The article actualizes the problem of ensuring the management of the corporate culture of the university, which, under conditions of change, can become an effective tool for its development.