

развитой фантазией, без которой он не сможет быть генератором развития интересов ребенка и его творческого потенциала. Авторитет педагога базируется теперь на способности быть инициатором интересных начинаний. Впереди оказывается тот, кто провоцирует самостоятельную активность обучающихся, кто бросает вызов их сообразительности и изобретательности [4].

Список использованной литературы

1. Заир-Бек Е.С. Теоретические основы обучения педагогическому проектированию: дис. ... д-ра пед.наук. СПб., 1995.
2. Мендыбаева М.М., Дюсембаева Т.К. Педагогическое проектирование: сущность, этапы, формы // Инновационные педагогические технологии: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2016 г.). Казань: Бук, 2016. С. 89-91. URL <https://moluch.ru/conf/ped/archive/207/11151/> (дата обращения: 09.02.2020).
3. Пахомова Н.Ю. Метод учебного проекта в образовательном учреждении: Пособие для учителей и студентов педагогических вузов. М.: АРКТИ, 2003.
4. Пахомова Н.Ю. Учебные проекты: его возможности // Учитель. № 4. 2000.
5. Янушевский В.Н. Методика и организация проектной деятельности в школе. 5-9 классы. Методическое пособие для учителей и руководителей школ. М. : Гуманитарный изд. центр ВЛАДОС, 2015. 126 с.

Н.Е. Сухова, научный руководитель *М.Б. Ларионова*
Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия
natalya.suhova72@mail.ru

ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОГО УЧЕБНОГО ЦЕНТРА

Аннотация. *В современной металлургической отрасли наблюдается острая нехватка квалифицированных кадров всех уровней: рабочих и специалистов и поэтому металлургическому предприятию приходится заниматься активным поиском различных способов развития профессионального потенциала персонала. Одним из наиболее эффективных способов является профессиональное обучение. Исследование его проблем и систем является одной из самых актуальных проблем как научного, так и прикладного характера.*

Ключевые слова: *учебный центр, профессиональное обучение, повышение квалификации, обучение персонала, подготовка резерва, дополнительное образование, корпоративный учебный центр.*

Одним из важных ресурсов предприятий любой отрасли является человеческий. Даже развитие и автоматизация производства не позволит решить все задачи, ориентированные на конечный результат, ведь для достижения конкурентоспособности и успеха предприятия, необходимо наличие высококвалифицированного персонала. И именно человеческим ресурсам необходимо уделить пристальное внимание на предприятии. Это необходимо, прежде всего, для того, чтобы перевести сложные технологические системы, оборудование на прогрессивный лад.

Безусловно, профессиональное образование даёт базовые знания и теоретический уровень, и эти знания всегда остаются актуальными. Однако в связи со слабой практической базой, сменой технологий, внедрением новых систем в любой отрасли промышленности предприятиям становятся необходимы именно те рабочие и специалисты, которые переквалифицированы под современные требования, прошли переобучение и получили новые дополнительные корпоративные профессиональные знания.

Таким образом, «отличительными характерными чертами сегодняшнего дня являются: развитие среды профессионального образования в социальном окружении, активация программ социального партнерства с бизнес-структурами, развитие инновационных моделей профессионального образования, таких как внутрифирменное и неформальное обучение, разработка интегрированных, сетевых учебных планов и нормативно-правовой и методической документации для реализации программ непрерывного профессионального образования» [2].

В современной металлургической отрасли наблюдается острая нехватка квалифицированных кадров всех уровней: рабочих и специалистов и поэтому металлургическому предприятию приходится заниматься активным поиском различных способов развития профессионального потенциала персонала. Одним из наиболее эффективных способов является профессиональное обучение. Исследование его проблем и систем является одной из самых актуальных проблем как научного, так и прикладного характера.

Реализацию программ непрерывного профессионального образования, задачу переобучения, повышения квалификации на предприятии выполняет корпоративный учебный центр подготовки персонала. Выполнение корпоративным учебным центром подготовки персонала является важной задачей по адаптации, повышению квалификации и подготовки резерва и ориентированы, прежде всего, на корпоративные цели и конечные результаты деятельности.

Обучением и развитием практических навыков у персонала, основанных на единых стандартах на акционерном обществе «ЕВРАЗ Нижнетагильский металлургический комбинат» занимается корпоративный учебный центр. Учебный центр при АО «ЕВРАЗ НТМК» является самостоятельной структурой, формирование и развитие которого происходило на протяжении нескольких десятилетий, на основе накопленного опыта и знаний высокопрофессиональных специалистов, он прошел путь от технического обучения, курсов повышения квалификации кадров до непрерывного обучения персонала с учетом потребностей металлургического предприятия.

Преимуществом центра подготовки персонала при АО «ЕВРАЗ НТМК» в настоящее время является разработка программ для конкретных условий производств адаптированным к условиям производства и технологии комбината и ориентации на подготовку в соответствии с меняющимися требованиями. Основное направление работы центра – образовательная деятельность по программам профессионального и дополнительного обучения рабочих и специалистов: повышение квалификации, дополнительная подготовка рабочих по правилам безопасной эксплуатации обслуживания и ремонта оборудования производственных объектов, подконтрольных Российскому техническому надзору, экологической безопасности, дополнительное обучение руководителей и специалистов по вопросам охраны труда, промышленной безопасности, дополнительное обучение работников предприятия, привлекаемых к преподавательской деятельности по программам педагогического минимума, дополнительное обучение руководителей и специалистов на тренингах (управление людьми, командообразование) [3].

Однако даже при наличии сформированной системы обучения персонала в учебном центре металлургического предприятия существуют проблемы, связанные с поиском и подбором эффективных форм, методов обучения, а также их содержанием. Понимание целей и проблем корпоративного учебного центра важно не только для того, чтобы грамотно планировать деятельность с учетом специфики деятельности металлургического предприятия, но и для того, чтобы заниматься развитием персонала.

Как говорил французский писатель XX века Анри Барбюс: «Личность, сливаясь с коллективом, не теряет себя. Напротив, она достигает в коллективе высшей ступени

сознания и совершенствования» [1]. С этим высказыванием нельзя не согласиться. Именно для того, чтобы личность понимала свое предназначение в данном коллективе и успешного регулирования взаимоотношений в нем, необходимо создать условия для развития персонала, в том числе через организацию их профессиональной подготовки в требуемых масштабах и направлениях, без этого немыслимо само существование предприятия.

Список использованной литературы

1. Барбюс А. Мудрые высказывания// Официальный интернет - сайт мудрых высказываний и цитат. [Электронный ресурс]: URL: <http://www.aforism.su/32.html>.
2. Петрова А.М., Петрова С.А. Организационные аспекты обучения персонала на рабочем месте в современных условиях развития рынка труда // Металлург. 2014. № 11. С. 6–10.
3. Пырин А.А. Система профессионального обучения персонала в ОАО «ЕВРАЗ НТМК» // Сталь. 2015. № 5. С. 105–107.

*У. Цзиньфан, научный руководитель Г.С. Голошумова,
Московский педагогический государственный
университет, Москва, Россия
qiyguoyou@foxmail.com*

ЦЕННОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ МУЗЫКАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Аннотация. В материалах статьи обозначена ценностно-ориентационная составляющая музыкально-педагогической подготовки кадров; определены уровни ценностных ориентаций; раскрыты три типа мышления по ценностной ориентированности, с учетом которых представлена инновационная программа и технологии по формированию ценностных ориентаций и развития креативности у будущих педагогов-музыкантов.

Ключевые слова: музыкально-педагогическая подготовка кадров, ценностные ориентации, креативность, инновационные программы и технологии.

В последние годы повышается роль личностного потенциала в образовании, которое, по мнению Э.Н. Насибуллина [3], связано с рядом факторов:

Во-первых, становление личностной и профессиональной культуры обучающихся происходит в условиях отсутствия монополии на информацию, в условиях все большей доступности электронных видов коммуникации (прежде всего Интернета), в условиях свободы передвижения, выбора досуга и т.п.;

Во-вторых, расширяется доступное слушателю пространство выбора в рамках профессионального становления;

В-третьих, увеличивается разнообразие индивидуализированных, в том числе альтернативных форм подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Мы согласны с О.В. Скрылевой, в том, что инновационное обучение в рамках профессионального образования необходимо сфокусировать на программах, направленных на формирование ценностных ориентаций и креативности обучающихся [3]. В основе таких программ, как правило, лежат уникальные технологии, отражающие индивидуальность того или иного образовательного учреждения. Соответственно, инновационные образовательные программы должны проводиться в активной форме и быть направлены на выработку практических умений и навыков. Осмысление и приумножение коллективного опыта – это особая задача,