

Е. В. Дамаскина<sup>1</sup>, Г. Н. Мигачева<sup>2</sup>

E. V. Damaskina, G. N. Migacheva

<sup>1</sup>ПАО «Уралмашзавод», Екатеринбург

<sup>2</sup>ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», Екатеринбург

*Uralmashzavod, Ekaterinburg*

*Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg*

*Galnic42@gmail.com*

**СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ И МЕТОДЫ ОРГАНИЗАЦИИ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ И УПРАВЛЕНИЕ ИМИ  
В РАМКАХ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА  
МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ  
В ОБЛАСТИ СТАНДАРТИЗАЦИИ**

**MODERN FORMS AND METHODS OF ORGANIZATION  
OF EDUCATIONAL PROCESSES AND THEIR MANAGEMENT  
IN THE FRAMEWORK OF ADVANCED TRAINING OF PERSONNEL  
OF A MACHINE-BUILDING ENTERPRISE  
IN THE FIELD OF STANDARDIZATION**

*Аннотация.* Данная статья направлена на рассмотрение современных форм и способов организации образовательных процессов, направленных на генерирование процесса личностного и профессионального становления специалиста, обеспечивающего соответствие получаемого опыта запросам меняющихся нормативно-правовых положений, производства и социальных отношений, а также обозначение актуальности повышения квалификации персонала машиностроительного предприятия в области стандартизации.

*Abstract.* This article is aimed at considering modern forms and methods of organizing educational processes aimed at generating the process of personal and professional development of a specialist, ensuring that the experience gained corresponds to the demands of changing regulatory provisions, production and social relations, as well as identifying the relevance of advanced training of personnel of a machine-building enterprise in the field of standardization.

*Ключевые слова:* обучение; повышение квалификации; стандартизация; формы обучения; методы обучения.

*Keywords:* training; advanced training; standardization; forms of education; teaching methods.

Развитие промышленной индустрии в настоящее время является важнейшим направлением народного хозяйства всех стран. Решающее воздействие на уровень развития производственных сил общества оказывает отрасль машиностроения, которая является составной частью промышленности и

представляет собой вид производственной деятельности предприятий обрабатывающей промышленности, а также сферы услуг, базирующейся на проектировании, производстве, обслуживании и утилизации различных машин, технологического оборудования и их деталей.

Эффективность реализации процесса производства во многом зависит от его трудового ресурса, основными показателями которого являются: численность, производительность труда, трудоемкость, компетентность и др. Для работодателей больший интерес представляют качественные характеристики данного ресурса, чем количественные, что выражается в организации постоянного обучения и развития персонала, направленного на приобретение/повышение профессиональных и управленческих навыков.

Основными целями развития персонала являются: повышение потенциала сотрудников для выполнения задач в интересах организации, снижение текучести кадров, а также повышение производительности и эффективности труда.

В национальном стандарте Российской Федерации ГОСТ Р ИСО 10015–2021 термин «развитие персонала» определяется как содействие работникам организации в приобретении новой или развитии существующей компетентности посредством предоставления возможностей обучения и подготовки в целях дальнейшего использования полученных результатов [1].

В Федеральном законе термин «обучение» определяется как целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями, навыками и компетенцией, приобретению опыта деятельности, развитию способностей, приобретению опыта применения знаний в повседневной жизни и формированию у обучающихся мотивации получения образования в течение всей жизни [4].

На практике выделяют два подхода к процессу формирования профессиональных кадров: поиск уже готовых специалистов и создание условий для развития и роста сотрудников внутри компании [6].

Обучение персонала предприятия следует классифицировать как профессиональное обучение, направленное на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессионального развития, а также обеспечения соответствия и повышения квалификации в условиях развития современного мира.

В зависимости от поставленной цели обучения профессиональное обучение подразделяют на:

- профессиональную подготовку, которая предполагает первоначальное обучение новых сотрудников организации с целью освоения профессиональных навыков начальной квалификации;

- профессиональную переподготовку, в рамках которой обучение направлено на получение новых компетенций, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности;
- повышение квалификации, реализуемый на протяжении всей профессиональной деятельности сотрудника и направленный на развитие, совершенствование и приобретение новых компетенций, необходимых для выполнения трудовых функций в рамках уже имеющейся квалификации.

В настоящее время происходит популяризация освоения дополнительных профессиональных компетенций в рамках повышения квалификации и их дальнейшая интеграция в профессиональную деятельность, связанная с необходимостью работы специалистов в режиме многозадачности. Повышение квалификации персонала должно быть комплексным, дифференцированным по категориям работников, осуществляться по индивидуальному подходу, а также быть непрерывным, системным и ориентированным на перспективные профессии.

При реализации процесса повышения квалификации персонала, руководители организаций определяют спектр компетенций, необходимых для эффективного выполнения персональных задач, который необходимо развивать. В связи с тем, что фундаментальной составляющей для повышения качества продукции, выполнения работ, оказания услуг и повышения конкурентоспособности продукции российского производства является стандартизация, персонал машиностроительного предприятия должен обладать актуальными сведениями в данной области и обеспечивать соответствие квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды. Знания в области стандартизации позволяют осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с принципами технического регулирования, в частности с принципом применения единых правил установления требований к продукции или к процессу и связанным с требованиями к продукции процессам проектирования (включая изыскания), производства, строительства, монтажа, наладки, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации, выполнению работ или оказанию услуг [5].

Актуальность повышения квалификации персонала в области стандартизации также обусловлена реализацией на государственном уровне «регуляторной гильотины», направленной на формирование современной, отвечающей требованиям технологического развития, эффективной системы регулирования. В рамках данных реформаций требования к осуществлению профессиональной деятельности в области промышленности постепенно корректируются, соответственно, персоналу, задействованному в процессе изготовления

машиностроительного оборудования, необходимо регулярно повышать квалификацию для производства качественного, безопасного и конкурентоспособного продукта.

Процесс повышения квалификации персонала возможно реализовать посредством осуществления следующих этапов:

1. Определение потребности в обучении на уровне структурных подразделений, обусловленный необходимостью достижения общих производственных целей и задач, а также политикой предприятия.

2. Назначение ответственных лиц по стандартизации от подразделений с целью их дальнейшего обучения. В связи с тем, что данная деятельность прямо или косвенно затрагивает весь персонал, но регулярное обучение всех сотрудников предприятия деятельности по стандартизации является экономически нецелесообразным, руководителям рациональнее обучить несколько специалистов от каждого подразделения и назначить их ответственными лицами. Основной целью назначения ответственных лиц является оперативное взаимодействие подразделений по вопросам управления документированной информацией, представленной в виде нормативных документов предприятия, а также оказание консультационной помощи персоналу в области стандартизации.

3. Постановка целей и задач обучения специалистов.

4. Разработка плана развития персонала на определенный период, формирование и утверждение бюджета обучения.

5. Разработка учебной программы, а также выбор видов, технологии, методов, форм и способов обучения.

6. Непосредственная реализация обучения.

7. Оценка эффективности пройденного обучения.

Образовательный процесс характеризует цели, задачи, содержание, методы, формы взаимодействия педагогов и обучаемых, достигаемые при этом результаты [2].

Особое внимание при организации образовательного процесса уделяется определению форм и методов обучения. Современные формы и методы образовательного процесса направлены на подготовку специалистов, способных:

- ориентироваться в изменяющихся социальных реалиях, посредством самостоятельного приобретения необходимых знаний и их дальнейшего применения;
- самостоятельно критически мыслить, определять проблемные ситуации и искать пути рационального решения;
- генерировать новые идеи, творчески мыслить;
- быть коммуникабельными в различных социальных группах.

Формы организации образовательного процесса – это варианты организации целесообразной, согласованной деятельности педагога и обучающихся, которые определяют композиционное построение процесса освоения содержания образования, средства, методику подготовки, проведения учебных занятий и воспитательных дел и их педагогического анализа [3].

Существует большое количество классификаций форм организации образовательного процесса в зависимости от различных факторов, например:

1. Классификация форм по способу получения образования: очная, заочная, вечерне-сменная, самообразование.

2. Классификация по участию или неучастию педагога (педагогов) в процессе учения: самообразование, самостоятельная учебная работа, учение с помощью педагога.

3. Индивидуализированные формы: индивидуальная форма обучения, индивидуально-групповая форма, собственно индивидуализированные системы.

4. Коллективные системы обучения: коллективная классно-урочная система обучения, лекционно-семинарская система обучения.

5. Классификация форм обучения по числу педагогов, одновременно проводящих учебное занятие: обычные занятия, бинарные занятия.

Наиболее перспективно и эффективно в рамках повышения квалификации персонала в области стандартизации применение современных форм организации образовательных процессов, к которым относятся:

1. Дистанционное обучение (рассматривается как форма организации образовательного процесса, представляющая собой образовательный процесс с применением информационных технологий, обеспечивающих интерактивное взаимодействие обучаемых и преподавателей в процессе обучения).

В связи с тем, что на машиностроительных предприятиях реализуется непрерывный рабочий цикл, при котором отсутствие персонала на рабочем месте на период обучения является проблемной ситуацией, сдерживающей выполнение процессов, применение такой формы организации образовательного процесса, как дистанционное обучение имеет ряд преимуществ:

- возможность совмещения обучения и профессиональной деятельности;
- независимость от расстояния между обучающимся и обучающим, в значительной степени учитываются их индивидуальные особенности и персональный опыт.

2. Модульное обучение (особенностью данной формы является разделение учебной информации на модули (относительно законченные и самостоятельные единицы информации)).

3. Тренинг (данная форма представляет совокупность различных приемов и способов, направленных на развитие у специалиста необходимых навыков и умений).

4. Кейс-технология (рассматривается как форма организации образовательного процесса, представленная интерактивной технологией обучения, направленной на формирование у обучающихся знаний, умений, личностных качеств на основе анализа и решения реальной или смоделированной проблемной ситуации в контексте профессиональной деятельности).

Каждая из приведенных форм отличается своей спецификой, которая выражается в дидактической цели, категории обучающихся, в соотношении коллективной и индивидуальной работы, а также в особенностях педагогического руководства.

Методы обучения персонала представляют собой способы, при которых достигается овладение знаниями, умениями, навыками обучающихся, например:

- проблемный метод – метод, основанный на создании проблемных ситуаций, активной когнитивной деятельности учащихся, основанной на поиске и решении сложных вопросов, требующих актуализации, анализа и синтеза знаний, приобретённых ранее;

- проектный метод – метод, направленный на развитие творческих и когнитивных процессов, критического мышления, развитие умения самостоятельно получать знания и применять их практической деятельности;

- исследовательский метод – метод, направленный на организацию деятельности учащихся путем самостоятельного решения практических задач, требующих творческого решения, формированию гипотезы;

- игровой метод – метод, в основе которого лежит формирование игровой ситуации, направленной на воссоздание и усвоение общественного опыта во всех его проявлениях: знаниях, навыках, умениях, эмоционально-оценочной деятельности;

- метод сотрудничества – это совместное обучение, в результате которого обучающиеся работают коллективно конструируя, продуцируя новые знания.

Выбор и становление разнообразных форм и методов организации образовательного процесса обуславливается различными факторами: целями и задачами обучения, количеством обучаемых, особенностями отдельных учебных процессов, местом и временем учебной работы.

Таким образом, наиболее эффективным видом обучения, направленным на освоение новой компетенции и интеграции ее в профессиональную деятель-

ность, является повышение квалификации персонала. Повышение квалификации персонала в области стандартизации является обязательным условием для реализации предприятием деятельности по изготовлению продукции машиностроения в рамках нормативно-правового поля. Высокий уровень трудового ресурса предприятия позволяет выстраивать систему организации производства в соответствии с современными тенденциями, повышая требования к уровню производства конкурентоспособных товаров и предоставляемых услуг. Соответственно, обучение является важным звеном системы развития персонала, поскольку именно от квалифицированных специалистов зависит эффективность работы организации в целом. Правильный выбор форм и методов обучения в зависимости от поставленных целей и задач обучения способствует активизации когнитивной деятельности, развитию внимания и мышления, а также наиболее прочному усвоению полученных знаний и навыков.

#### *Список литературы*

1. *ГОСТ Р ИСО 10015–2021*. Менеджмент организации. Руководящие указания по обучению (Переиздание) : национальный стандарт Российской Федерации : утвержден и введен в действие Приказом Федеральным агентством по техническому регулированию и метрологии 9 декабря 2021 года № 1749-ст : дата введения 2022-03-01 / подготовлен Ассоциацией по сертификации «Русский Регистр». – Текст: электронный // Техэксперт : [сайт]. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200182150>.

2. *Гущина, О. М.* Структурный анализ и проектирование систем управления образовательным процессом : учебное пособие / О. М. Гущина, С. В. Лаптева. – Тольятти : Изд-во ТГУ, 2013. – 188 с. – ISBN 978-5-8259-0750-5.

3. *Педагогика* : электронный учебник : в 5 ч. Ч. 3. Целеполагание в педагогике. Содержание образования. Формы организации обучения : [учебно-методический комплекс] / А. Г. Ряписова ; Новосибирский государственный педагогический университет. – Новосибирск : НГПУ, 2007. – 152 с.

4. *Российская Федерация*. Законы. Об образовании в Российской Федерации : Федеральный закон № 273-ФЗ : [принят Государственной Думой 21 декабря 2012 года : одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 года]. – Текст : электронный // Техэксперт : [сайт]. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/902389617>.

5. *Российская Федерация*. Законы. О техническом регулировании : Федеральный закон №184-ФЗ : [принят Государственной Думой 15 декабря 2002 года : одобрен Советом Федерации 18 декабря 2002 года]. – Текст : электронный // Техэксперт : [сайт]. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/901836556>.

6. *Султанбекова, О. Е.* Внутрифирменное обучение персонала как фактор повышения конкурентоспособности организации / О. Е. Султанбекова // Наука в современном обществе. – 2014. – № 5. – С. 98–100.