

качестве метода диагностики сформированного уровня профессиональных компетенций было выбрано тестирование

В целях проверки обоснованности разработанной структурно-функциональной модели формирования профессиональных компетенций необходимо провести опытно-поисковую работу и установить степень её эффективности.

Представленная структурно-функциональная модель может использоваться в качестве научной основы для разработки системы профессиональной (отраслевой) подготовки студентов профессионально-педагогического вуза.

#### *Список литературы*

1. *Организация самостоятельной работы студентов вуза в условиях реализации многоуровневой модели обучения* : монография / Б. Н. Гузанов, Н. В. Морозова. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.- пед. ун-та, 2014. – 158 с. – ISBN 978-5-8050-0548-1.

2. *Гузанов, Б. Н. Организационные формы и методы повышения эффективности самостоятельной работы студентов в соответствии со спецификой вуза* / Б. Н. Гузанов, А. С. Кривоногова // Проблемы современного педагогического образования. – 2016. – № 52-5. – С. 191-202.

3. *Зимняя, И. А. Педагогическая психология* / И. А. Зимняя. – Москва : Изд-во Московского психолого-социального ин-та, 2010. – 447 с. – ISBN 978-5-9770-0518-0.

4. *Гузанов, Б. Н. Профессиональная мотивация студентов вуза в процессе интегрированного производственного обучения* : монография / Б. Н. Гузанов, А. С. Кривоногова. Екатеринбург : РГППУ, 2016. – 223 с. – ISBN 978-5-8050-0612-9.

5. *Варковецкая, Г. Н. Инновационные технологии в подготовке бакалавров профессионального обучения* / Г.Н. Варковецкая, А. С. Кривоногова, С. А. Цыплакова // Вестник Мининского университета. – 2015. – № 4 (12). – С. 12.

УДК [377.112:378.22]:378.147.88

**Е. В. Радченко**

**E. V. Radchenko**

*ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», Екатеринбург*

*Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg*

*lenysay68@mail.ru*

## **ОСОБЕННОСТИ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ В УСЛОВИЯХ ПРЕДПРИЯТИЯ**

## **FEATURES OF RETRAINING AND ADVANCED TRAINING OF PERSONNEL IN THE CONDITIONS OF THE ENTERPRISE**

*Аннотация. Настоящая статья посвящена проблемам повышения квалификации и переподготовки в условиях предприятия.*

*Abstract. This article is devoted to the problems of advanced training and retraining in the conditions of the enterprise.*

*Ключевые слова: повышение квалификации; переподготовка; условия обучения в условиях предприятия; принципы обучения; обучение взрослых.*

*Keywords: professional development; retraining; conditions of training in the conditions of the enterprise; principles of training; adult education.*

В современных условиях промышленности возникает необходимость модернизации корпоративной системы обучения, чтобы повысить уровень подготовки рабочих на промышленных предприятиях. Цели комплексной переподготовки и повышения квалификации кадров является повышение профессиональных компетенций и применение практико-ориентированного подхода.

Изменение в рабочих программах подготовки специалистов с учетом профессиональных стандартов позволяет унифицировать компетенции. Более того, этот переход способствует развитию уникальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций исключительно на основе профессиональной деятельности. Для достижения этих целей требуется прогнозирование потребностей предприятия в рабочих, обладающих необходимым уровнем компетенций, учитывая перспективы модернизации технологий и оборудования в связи с переходом на инновационные технологии производства.

Это означает, что процесс обучения должен учитывать некоторые условия, которых не было в программе подготовки на предыдущих этапах, чтобы подготовленный рабочий мог обладать всеми необходимыми профессиональными компетенциями. Таким образом, модернизация корпоративной системы обучения является главным элементом для обеспечения квалифицированными кадрами предприятия, готовых к выполнению технологических задач [1].

Также необходимо создать условия для комплексного получения технологических знаний и профессиональных умений. При переподготовке и повышении квалификации рабочих в условиях предприятия должны быть реализованы задачи: поощрение потребностей рабочих в повышении квалификации и профессиональной переподготовке, что обеспечит потребности предприятия.

Для увеличения направлений подготовки и совершенствования программы переподготовки и повышения квалификации кадров на предприятии необходимо учитывать требования профессионального стандарта [2]. Обучение должно строиться на индивидуальных потребностях каждого рабочего, а также требованиях, предъявляемых на предприятии.

Важным этапом является контроль за процессом повышения квалификации кадров на предприятии, в результате выявления необходимости в усовершенствовании программ, а также обратная связь, для более эффективного из-

менения программ обучения. Таким образом, осуществление комплекса переподготовки и повышения квалификации кадров на предприятии позволит обеспечить эффективную работу по выпуску продукции.

В условиях современного промышленного предприятия переподготовка и повышение квалификации кадров являются неотъемлемой частью системы управления персоналом. Общие функции, включают в себя различные аспекты работы с кадрами, такие как прогнозирование, планирование развития кадрового потенциала, контроль за количеством предложений на рынке труда и изменениями в профессиональных функциях рабочих.

В процессе обучения появляется возможность изменения профессиональной деятельности с переходом на более высокий уровень квалификации в качестве управленца среднего звена, руководителя подразделения. Изменение системы повышения квалификации и переподготовки кадров позволяет обеспечить продвижение по карьерной лестнице сотрудника.

Основополагающими принципами комплекса переподготовки и повышения квалификации кадров должны быть гибкость и учет возможностей технологических изменений в промышленности.

В настоящее время профессиональное обучение на предприятии обеспечивает формирование профессиональных компетенций у рабочего. Для этого необходимо использовать лично ориентированные методы обучения. Одним из важных компонентов лично ориентированного обучения является персонализация процесса обучения. Она направлена на развитие индивидуальных потребностей каждого сотрудника в повышении квалификации. Для этого необходимо создавать индивидуальный учебный план и обеспечивать самостоятельность в ходе освоения программы обучения.

Еще одним важным аспектом профессиональной переподготовки и повышения квалификации является непрерывность. Это представляет собой обучение сотрудника на протяжении всей его трудовой деятельности на предприятии и обеспечивает последовательность, преемственность профессиональной подготовки на различных уровнях.

Таким образом, в современных условиях принципы личного подхода при профессиональной переподготовке и повышении квалификации являются необходимыми для достижения наилучших результатов.

Дополнительное профессиональное образование – важный элемент подготовки квалифицированных рабочих, которые необходимы предприятию в условиях модернизации технологий. При создании учебного плана необходимо обеспечить возможность слушателям выбирать индивидуальную траекторию обучения. Таким образом создаются условия для лучшего освоения материала и улучшения качества обучения.

Проектирование учебного процесса профессионального образования взрослых (переподготовки, повышения квалификации) базируется на основе андрагогического подхода и принципов образования взрослых. Таким образом, каждый сотрудник имеет возможность получить знания и опыт, для выполнения технологического процесса с учетом современных требований.

При обучении на предприятии, используют андрагогический подход, так как данная методика основывается на знаниях, имеющихся у обучаемых и определенном опыте профессиональной деятельности. Взрослый мотивирован и имеет представление о том, что необходимо изучить и какие технологические операции освоить. Также он стремится к достижению личностных целей: самореализация, самоуправление и саморазвитие. Важно учесть, что взрослый имеет социальный и культурный опыт, который может являться как источником, так и препятствием в его обучении.

Так же взрослый обучающийся испытывает потребность в формировании профессиональных компетенций, направленных на решение технологических задач и затруднений, возникающих на его рабочем месте. Рабочий заинтересован в получении актуальной информации и обучении с минимальными ресурсными затратами (времени, сил, денежных средств и т.д.).

Таким образом, использование андрагогического подхода при переподготовке и повышении квалификации рабочих является необходимым, так как он учитывает особенности взрослых обучающихся, что существенно повышает эффективность процесса обучения.

Проведение процесса переподготовки и повышения квалификации рабочих является одной из важнейших составляющих функционирования предприятий. В данном контексте необходимо учитывать, что взрослые становятся равноправными участниками управления учебным процессом: начиная с постановки целей и заканчивая рефлексией. Личностно ориентированные принципы позволяют учитывать закономерности развития взрослого обучающегося и создание условий для обучения в условиях предприятия.

#### **Список литературы**

1. *Копылова, А. В.* Реализация андрагогического подхода в системе повышения квалификации педагогов / А. В. Копылова // *Профессиональное образование в России и за рубежом.* – 2013. – № 3. – С. 76.
2. *Педагогическая энциклопедия.* – Москва : Большая советская энциклопедия, 1966. – 543 с.
3. *Базаров, Т. Ю.* Управление персоналом : учебное пособие / Т. Ю. Базаров. – 12-е изд., стер. – Москва : Академия, 2014. – 218 с. – ISBN 978-5-4468-0942-4.
4. *Беляцкий, Н. П.* Управление персоналом : учебное пособие / Н. П. Беляцкий, С. Е. Велеско, П. Ройш. – Минск : Интерпрессервис, Эксперспектива, 2002. – 352 с. – ISBN 985-6656-22-2.

5. Бреддик, У. Менеджмент организации / У. Бреддик. – Москва : ИНФРА-М, 1997. – 344 с. – ISBN 5-86225-359-9.

6. Вершигора, Е. Е. Менеджмент : учебное пособие / Е. Е. Вершигора. – Москва : ИНФРА-М, 2008. – 283 с. – ISBN 978-5-16-000528-7.

7. Волков, О. И. Экономика предприятия (фирмы) : учебник / под ред. О. И. Волкова, О. В. Девяткина. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2007. – 601 с. – ISBN 978-5-16-002990-0.

УДК [377.354.041:621.791]:331.108.43

**И. В. Растишевский, М. А. Федулова**

**I. V. Rastishevsky, M. A. Fedylova**

*ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», Екатеринбург*

*Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg*

*q79041710550@mail.ru, marina.fedulova@rsvpu.ru*

## **ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ САМОПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ СВАРОЧНОГО ПРОИЗВОДСТВА К АТТЕСТАЦИИ**

## **PEDAGOGICAL CONDITIONS FOR SELF-PREPARATION OF WELDING PRODUCTION WORKERS FOR CERTIFICATION**

***Аннотация.** В данной статье представлены педагогические условия самоподготовки рабочих к успешному прохождению аттестационных испытаний в условиях промышленного предприятия на примере подготовки к аттестации рабочих сварочного производства.*

***Abstract.** This article presents the pedagogical conditions of self-training of workers to successfully pass certification tests in an industrial enterprise on the example of preparation for certification of welding production workers.*

***Ключевые слова:** аттестация рабочего персонала; аттестационные испытания; самоподготовка рабочих к аттестации; педагогические условия самоподготовки.*

***Keywords:** certification of working personnel; certification tests; self-preparation of workers for certification; pedagogical conditions of self-training.*

Современное высокотехнологичное производство характеризуется не только потребностью в высоком уровне профессиональных знаний, умений и навыков рабочего персонала, но и развития личностных качеств, таких как способность осваивать современную технику и технологии, находить рациональные решения производственных ситуаций, знакомиться и изучать новые производственно-технологические решения. От подготовленности рабочего персонала к решению стоящих перед современным производством задач зависит конкурентоспособность производства и эффективность его деятельности.