

### Список литературы

1. *Постановление Правительства РФ* от 26.12.2017 N 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»». – Режим доступа: [http://edu.sovetsk39.ru/dokumenty/RazvitieObr2018-2025\\_26122017\\_%201642.pdf](http://edu.sovetsk39.ru/dokumenty/RazvitieObr2018-2025_26122017_%201642.pdf)
2. *Сергеев А. Г.* Введение в электронное обучение: монография / А. Г. Сергеев, И. Е. Жигалов, В. В. Баландина; Владим. гос ун-т имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых. – Владимир: Изд- во ВлГУ, 2012. – 182 с.
3. *Соловов А.В.* Электронное обучение - новая технология или новая парадигма? // Высшее образование в России. 2006, № 11. – С. 104–112. – Режим доступа: <http://cnit.ssau.ru/do/articles/paradigma/paradigma.htm>.
4. *Усевич А.Н.* Электронное обучение в многопрофильном колледже – актуально, современно, востребовано
5. «*Универсарium*» – система электронного образования. – Режим доступа: <https://universarium.org/>.
6. *Федеральный закон* от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 29.12.2017) «Об образовании в Российской Федерации». – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/9ab9b85e5291f25d6986b5301ab79c23f0055ca4/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/9ab9b85e5291f25d6986b5301ab79c23f0055ca4/).

УДК 377.35:377.131.5

Н.В. Бородина, В.Ю.Орлов  
N.V.Borodina, V.U.Orlov

*ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», г. Екатеринбург*  
*Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg*  
*ГАПОУ СО «Первоуральский металлургический колледж», г. Первоуральск*  
*Pervouralsk Metallurgical College, Pervouralsk*  
nvborodina-i@yandex.ru, viacheslavorlov@yandex.ru

## ВОЗМОЖНОСТИ МОДУЛЬНОЙ ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ В РЕШЕНИИ ЗАДАЧ КОРПОРАТИВНОГО УЧЕБНОГО ЦЕНТРА THE POSSIBILITY OF MODULAR TECHNOLOGIES OF TRAINING IN ADDRESSING THE CHALLENGES OF CORPORATE TRAINING CENTRE

**Аннотация.** В статье рассматриваются особенности и назначение корпоративных учебных центров, систематизируется круг решаемых проблем с учётом опыта образовательного центра группы Челябинских трубопрокатных заводов. Раскрываются возможности модульной технологии обучения в образовательной деятельности корпоративных учебных центров.

**Abstract.** This article discusses the features and the appointment of a corporate training centres, systematized circle problems with taking into account the experience of the educational centre group Chelyabinsk tube factories. Disclosed the possibility of modular technology training in the educational activities of corporate training centres.

**Ключевые слова:** корпоративное образование, корпоративный учебный центр, модульная технология обучения.

**Keywords:** corporate formation, corporate training center, modular technology training.

За последнее десятилетие в России сформировалась новая система корпоративного обучения, опирающаяся на накопленный отечественный и зарубежный опыт. Актуальность создания и развития этой системы обусловлена быстрыми темпами технико-технологического перевооружения промышленности, глобализацией и появлением новых профессий, возрастанием профессиональной мобильности, что ведёт к необходимости систематизации подготовки и переподготовки персонала промышленных предприятий. Таким образом, *концепция непрерывного образования*, появившаяся в 60-е годы двадцатого века, на современном уровне своего развития *реализуется в корпоративном обучении*, как в России, так и за рубежом. Одной из современных форм корпоративного обучения являются корпоративные учебные центры.

Корпоративный учебный центр реализует идею взаимодействия бизнеса, образования и науки для организации системы внутрифирменного обучения, которая выстроена в рамках идеологии и стратегии развития компании и охватывает все основные категории персонала [5].

Одним из таких центров является Образовательный центр группы Челябинских трубопрокатных заводов (ЧТПЗ), территориально находящейся в городе Первоуральске. Этот учебный центр был создан в 2011 г. в рамках совместного проекта группы ЧТПЗ, правительства Свердловской области и Первоуральского металлургического колледжа (ПМК) по подготовке рабочих кадров для металлургической отрасли России. Проект получил название «Будущее белой металлургии» [4].

Деятельность Образовательного центра ЧТПЗ направлена на решение целого комплекса научно-образовательных, организационных, технико-технологических, дидактических, управленческих задач, содержательный контур которых определяется следующим [4]:

- в таких крупных компаниях, как группа ЧТПЗ, большое значение играет корпоративная культура, в данном случае так называемая «философия белой металлургии», которая включает в себя: культуру профессионального поведения (поддержание порядка на рабочем месте, особое отношение к рабочему времени, профессионально-грамотное отношение к оборудованию и выполнению своих функций и обязанностей); культуру профессионального общения; культуру профессионального мышления. Философия белой металлургии, появилась в 2010 году на предприятиях группы ЧТПЗ, и актуализировала проблему переподготовки работающего персонала и подготовки нового персонала из числа студентов ПМК с учётом высокотехнологичного производства и соответствующей корпоративной культуры. Именно поэтому при подготовке студентов колледжа по программе «Будущее белой металлургии» немаловажную роль в воспитании играет изучение основополагающих принципов корпоративной культуры ЧТПЗ, миссии, ценностей, кайдзен на рабочих местах, системы 5С, что составляет определённый круг задач образовательного центра и ПМК;

- требования к уровню технико-технологической подготовки определяются высокотехнологичной производственной средой предприятий ЧТПЗ. С 2009 года группа ЧТПЗ реализовывала крупные инвестиционные проекты, такие как «Высота 239» - цех по производству труб большого диаметра, «Финишный цех» - цех финишной подготовки труб, «Железный озон Fe32» Этерно - цех по производству отводов и фитингов. На таких новых производствах, где уровень автоматизации, программного обеспечения, технической сложности каждой единицы оборудования очень высокий, необходимы работники с современными техническими знаниями, сформированными практическими навыками, способными к совмещению нескольких профессий, владеющие корпоративной культурой, ориентированные на данное производство, что в свою очередь определяет задачи корпоративного образовательного центра;

- реализация процессов подготовки и переподготовки персонала требует анализа и оптимизации образовательных программ. Изучение ранее действующих учебных планов, соотнесение их с требованиями производства, позволило прийти к выводу о необходимости перераспределения учебного времени. Для повышения эффективности и практико-ориентированности обучения, формирования необходимых умений и навыков в профессиональном контексте, было принято решение реализовывать *дуальную систему образования*, где 40% учебного времени уделяется теории, а 60% - практике [4]. Таким образом, идёт непростой процесс инновационных разработок образовательных программ и поиск соответствующих педагогических технологий.

Для реализации поставленных задач эффективность использование традиционных технологий обучения ограничена. Необходимы технологии, позволяющие разрешить объективные противоречия между деятельностью учения и профессиональной деятельностью; между быстро меняющимися потребностями в образовании и жесткой фиксированностью содержания и структуры традиционных образовательных программ; между необходимостью ориентировать содержание обучения на личностные качества обучаемого и ограниченными возможностями традиционных программ обучения.

Большими возможностями для разрешения этих противоречий и решения проблемы организации практико-ориентированного корпоративного обучения обладает *модульная технология обучения*. Поэтому именно этой педагогической технологии в практике корпоративного образовательного центра группы ЧТПЗ в настоящее время уделяется внимание. Ведётся проектирование и пилотная апробация модульных технологий обучения [2]. Программа модульного обучения формируется на основе результатов анализа профессиональной деятельности специалиста. Определяются выполняемые операции и действия, анализ которых в свою очередь позволяет определить требуемые умения, навыки и знания и соответствующее содержание модульной программы. Среди подходов к проектированию модульной технологии выбран системно-деятельностный подход, положенный в основу

концепции «Модули трудовых навыков» (МТН), разработанной Международным бюро труда. МТН-концепция является детально разработанной системой проектирования гибких модульных программ профессиональной подготовки и организации процесса обучения с их использованием [1,3]. Модульная программа может быть ориентирована на один или несколько видов деятельности, что позволяет решать вопросы организации обучения смежным профессиям. Такая возможность модульного обучения важна и для решения задач подготовки студентов для участия в чемпионате World Skills [2].

С этих позиций в настоящее время разрабатывается модульная технология, которая сейчас внедряется на практических занятиях по *подготовке сварщиков*.

Модульная программа включает модульные блоки по ручной дуговой, аргоно-дуговой, механизированной сварке. Учитывая изменяющиеся требования заказчика (например, в текущем году предприятию нужны сварщики по ручной дуговой сварке, а на следующий год, из-за поставки нового оборудования или применения цветных металлов и нержавеющей сталей, требуются сварщики аргоно-дуговой сварки), используя разработанную модульную программу подготовки сварщиков, легко меняется содержание учебного процесса. Имея в своем распоряжении Учебные элементы, разработанные в модульной программе по всем процессам сварки, преподаватель ориентирует обучение на формирование требуемых знаний и навыков по выполнению конкретных операций. Учитывая близкое партнерство колледжа и заводов, следует отметить возможность и целесообразность разработанной модульной программы для переподготовки персонала предприятий для выполнения требуемых или вновь вводимых сварочных операций.

Что касается отбора и подготовки участников для чемпионата World Skills, то возможности МТО позволяют разработать дополнительные модульные блоки с соответствующими дополнительными Учебными элементами, ориентированными на задания чемпионата.

Таким образом, модульное обучение обеспечивает подготовку к профессиональной деятельности в контексте среды, где эта деятельность будет выполняться, и является педагогической технологией, где результат, выражен в сформированных умениях выполнять конкретные профессиональные действия и операции в соответствии с требованиями корпоративной культуры.

#### Список литературы

1. *Бородина Н.В.* Проектирование и организация модульной технологии обучения: учебное пособие / Н.В. Бородина, М.В.Горонович, Е.С.Самойлова. Екатеринбург: Изд-во Рос.гос.проф.пед.ун-та, 2006. 242 с.

2. *Бородина Н.В.* Применение модульной технологии обучения в модели дуального профессионального образования / Н.В.Бородина, АЕ. Ладейщиков // Техническое регулирование в едином экономическом пространстве: сборник статей IV Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Екатеринбург, 19 мая 2017 г. С.172–177.

3. *Международный* центр развития модульной системы обучения [Электронный ресурс]: официальный сайт. Режим доступа: <http://mtn-module.ru>.

4. *Образовательный* центр ЧТПЗ [Электронный ресурс]: официальный сайт. Режим доступа: <mailto:mail@bbmprof.ru>.

5. *Основные тенденции* корпоративного обучения 2011. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.trainings.ru/> Официальный сайт Corporate University Xchange [Электронный ресурс]. URL: <http://www.corpu.com>.

УДК 378.016:802/809

Е.Л. Бушуева

E.L. Bushueva

*Уральский Технологический Колледж филиал ФГАОУ ВО НИЯУ*

*МИФИ, г. Заречный*

*Ural Technological College (Zarechnyy)*

*rudnyy1985@list.ru*

## ЛИНГВИСТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ ТЕХНИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ

### LINGUISTIC ASPECT IN VOCATIONAL TRAINING OF TECHNICAL SPECIALIZATION STUDENTS

**Аннотация.** Данная статья затрагивает проблему необходимости изучения иностранного языка студентами в период их профессиональной подготовки. В работе также раскрыты причины изменения преподавания иностранного языка как средства общения.

**Abstract.** The article concerns the problem of foreign language teaching at the vocational organizations. In the article, a necessary change of the paradigm in methodology of teaching foreign language from traditional approaches to development of foreign language communication skills in professional sphere is considered. There are some ideas how to achieve high results in communication using communicative principles.

**Ключевые слова:** коммуникативные навыки; профессиональная подготовка; иностранный язык; мотивация; профессионально-ориентированный.

**Keywords:** communication skills; vocational training; foreign language; motivation; profession-oriented.

Современные условия жизни, новые требования работодателя, изменения в средствах коммуникации требуют поиска новых подходов к профессиональной подготовке специалиста. Необходимость общества в кадрах, владеющих иностранным языком, возрастает в связи с расширением международных деловых контактов, освоением новых технологий в тесном контакте с зарубежными специалистами. Актуальность данной проблемы состоит в объективной потребности современного общества в подготовке специалистов, способных вести диалог с иностранными партнерами [7, с. 89]. Неслучайно ФГОС СПО требует учитывать профессиональную специфику при изучении иностранного языка. К общекультурным компетенциям студентов технического профиля относится и владение иностранным языком,