

ров профессионального обучения, в частности при разработке оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации студентов по результатам прохождения практики.

Список литературы

1. *Федеральный государственный образовательный стандарт* Высшего профессионального образования по направлению подготовки 051000 профессиональное обучение (по отраслям) (квалификация (степень) «бакалавр») [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgos/5/20111115122035.pdf> (дата обращения 23.02.2015 г.).

2. *Приказ ректора РГППУ от 30.08.2010 № 01-Р/448П «Об утверждении Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся».*

3. *Богатова О. В.* Особенности организации и проведения практики согласно стандартам третьего поколения / О. В. Богатова, Л. А. Чалая // Организация производственных практик в вузе: проблемы и перспективы: материалы первой международной научно-практической конференции. – Владимир: Владимирский государственный университет, 2010. – С. 71–75.

4. *Положение о рейтинговой системе оценки знаний студентов* [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rsvpu.ru/pamyatka-studenta/polozhenie-o-rejtinge/> (дата обращения: 23.02.2015 г.).

5. *Положение о текущем контроле, промежуточной аттестации и иных типах контроля качества освоения программ высшего образования* [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.samgups.ru/students/document/Pologenie%20o%20tek.kontrolle.pdf>. (дата обращения 23.02.2015 г.).

6. *Рабочая программа и методические указания по организации и проведению квалификационной практики* / сост. Г. Н. Мигачева, А. С. Кривоногова. – Екатеринбург: ФГАОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2013. – 18 с.

УДК 377.354:37.011.31-051

Н. В. Минаева

N. V. Minaeva

ОАО «НПК «Уралвагонзавод», г. Нижний Тагил

JSC SPC Uralvagonzavod, Nizhny Tagil

minaeva112@mail.ru

ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЗНАЧИМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ИНСТРУКТОРА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ И ПУТИ ИХ РАЗВИТИЯ

PROFESSIONALLY SIGNIFICANT COMPETENCE VOCATIONAL INSTRUCTORS AND THEIR DEVELOPMENT

Аннотация. В статье рассматриваются профессионально значимые личностные компетенции инструктора производственного обучения. Приведены результаты уровня развития данных компетенций у инструкторов одного из структурных подразделений «Уралвагонзавода», а также приведены методы их развития.

Abstract. The article deals with professionally significant personal competencies vocational instructors. The results of the level of development of these competencies for instructors of one of the structural units of "Uralvagonzavod", as well as are methods of their development.

Ключевые слова: компетенция, производственное обучение, инструктор производственного обучения, анкетирование, самосовершенствование, мотивация, рейтинговая система оценки труда.

Keywords: competence, job training, vocational instructors, questioning, self improvement, motivation, rating system work.

Дефицит профессиональных кадров – объективная ситуация в России. В связи с демографической ситуацией уменьшается и количество трудоспособного населения. Существующая система профессионального образования на предприятиях не в достаточной мере формирует навыки, необходимые работнику в рыночных условиях. Организации и предприятия нуждаются в квалифицированных кадрах.

Работодатель должен создавать необходимые условия для квалификационного роста своих работников и содействовать развитию кадрового потенциала, создавая равные условия для их профессионального развития. Чем выше профессионализм работников предприятия, богаче практический опыт, глубже теоретические знания, тем эффективнее, качественнее и быстрее он будет выполнять свою работу. Соответственно, тем большую ценность он будет представлять для своего предприятия. Поэтому вполне логично предположить, что подготовка, переподготовка, повышение квалификации сотрудников предприятия является успешным условием реализации планов, которые стоят перед организацией. Недостаток знаний в области управления персоналом и его профессиональной подготовки может оказаться губительным для организации в современных условиях. Поэтому особое значение для развития бизнеса имеет способность организации подготавливать высококвалифицированных специалистов, адаптированных к условиям данного производства. В области профессиональной подготовки персонала появилось много различных технологий, позволяющих более успешно работать с людьми. Одним из основных инструментов «выживания» предприятия является инвестирование в людей, т.е. обучение и ротация собственного персонала [3].

Производственное обучение на предприятии это – практическое и теоретическое обучение по избранной профессии в процессе производственной деятельности. На «Уралвагонзаводе» коллективное обучение профессии, в котором была задействована схема «мастер-ученик», началось в 1934 году, когда было принято решение о создании на «Уралвагонстрое»

школы фабрично-заводского ученичества. В настоящее время весомую роль в процессе обучения персонала на предприятии играют инструкторы производственного обучения. Определенную часть обучающих функций выполняют опытные рабочие, являющиеся одновременно инструкторами производственного обучения, совместно с которыми трудятся учащиеся. Под их руководством учащиеся постепенно и постоянно продвигаются в овладении профессиональным мастерством. Успешность процесса обучения во многом зависит от того, насколько рабочие-наставники являются высококвалифицированными специалистами [7].

Лучшими инструкторами производственного обучения могут стать квалифицированные рабочие, которые хорошо знают технологию производства, основное и вспомогательное оборудование, умело ведут технологический процесс, постоянно заботятся о совершенствовании своего профессионального мастерства и расширении технического кругозора, применяют методы и опыт передовиков и новаторов производства и на этой основе добиваются наиболее эффективного использования производственных мощностей, роста производительности труда и улучшения технико-экономических показателей производства.

Методом опроса нами были выявлены профессионально значимые качества личности инструктора производственного обучения. На их основе, методом анкетирования сотрудников, были определены его основные личностные компетенции: владение профессиональными навыками; владение профессиональными знаниями; авторитетность; умение обучать; коммуникабельность; ответственность; терпеливость; настойчивость; лидерство; умение мотивировать; умение ставить задачи; самосовершенствование.

Проводилась анкета на выявление уровня развития этих компетенций у инструкторов производственного обучения на базе структурного подразделения «Уралвагонзавод». Прошли анкетирование десять рабочих, которые обучались в течение 2014 года. Они оценивали уровень развития данных компетенций у своих инструкторов производственного обучения. Оценка инструкторов производственного обучения производилась по пятибалльной системе: 5 баллов – отлично владеет компетенцией; 4 балла – хорошо владеет компетенцией; 3 балла – удовлетворительно владеет компетенцией; 2 балла – неудовлетворительно владеет компетенцией; 1 балл – не владеет компетенцией вообще;

На основании анкетирования получились такие результаты, представленные в таблице 1.

Таблица 1 – Показатели уровня развития компетенций у инструкторов производственного обучения

Компетенции													
Ф.И.О. инструкторов	Владение навыками	Коммуникабельность	Авторитетность	Ответственность	Владение знаниями	Умение обучать	Терпеливость	Настойчивость	Лидерство	Умение мотивировать	Умение ставить задачи	Самосовершенствование	Всего баллов:
Корсаков А.Ю.	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	45
Бирюкова Е.А.	4	3	4	4	5	3	3	4	4	3	3	5	45
Чеканов Н.Н.	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	48
Дылдин М.А.	4	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	44
Кобызева А.В.	5	3	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	47
Шубин Е.И.	5	4	5	4	3	4	3	4	5	3	3	5	48
Плотников С.И.	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	46
Яблонский С.А.	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	5	4	48
Аржадеев И.Ю.	5	4	5	4	4	4	3	3	5	3	4	5	49
Дедов А.Н.	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	44
Средний балл:	4	3,5	4,5	4	4,1	4	3	4	4	3	4	4	

По результатам анкетирования видно, что у инструкторов производственного обучения низкий уровень развития таких компетенций, как коммуникабельность, умение обучать, терпеливость, умение мотивировать.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что инструкторам производственного обучения не хватает знаний и умений для реализации своей педагогической деятельности при производственном обучении. Чтобы быть более успешными в своей деятельности, они должны владеть знаниями основ психологии и педагогики, межличностного общения и применять их на практике.

Для инструкторов производственного обучения необходимо проводить специальное обучение на базе центров подготовки персонала. Обучение должно проводиться специалистами центров по специальному плану, в который должны быть внесены вопросы, связанные с развитием персональных компетенций инструктора производственного обучения.

Другим вариантом решения этой проблемы может стать возможность научить инструкторов производственного обучения самосовершен-

ствовать и саморазвиваться, а как следствие – повышать уровень развития профессионально значимых компетенций для того, чтобы стать инструктором производственного обучения высокого уровня. Этого требуют условия нового времени, поскольку вместе с промышленностью, которая становится наукоемкой и инновационной, меняются и люди, вливающиеся в рабочую среду. Это рабочие новой формации: молодые, перспективные, в хорошем смысле амбициозные люди, умные, талантливые, с инженерным подходом, настоящие творцы и интеллектуалы, требующие к себе индивидуального подхода, в том числе и в обучении.

Инструктор производственного обучения должен иметь потребность в постоянном саморазвитии, стремиться к знаниям, читать книги, расширять свой кругозор и делать это на протяжении всей своей жизни; в стремлении добиться конкретной цели, определенного социального статуса и быть постоянным и устойчивым в своих потребностях. Такой человек должен не только найти свое призвание в жизни, но и успешно в нем совершенствоваться, сохраняя в себе все лучшие качества. Но нельзя забывать, что каждый человек – индивидуальная личность, не похожая на других.

Для инструктора производственного обучения в первую очередь необходимо иметь желание осуществлять данный вид деятельности, эта работа должна быть для него интересной и вызывать моральное удовлетворение. Он должен стать мастером своего дела, т.е. быть ориентирован на социальный успех, у него должны быть сформированы общепризнанные ценности и убеждения, он должен осознавать мотивы своих действий. У инструктора должна быть развита правильная самооценка и уровень притязаний, для чего он должен постоянно самосовершенствоваться [2,4,5,6].

Немаловажное значение имеет умение мотивировать ученика, т.е. затронуть его важные интересы, создать условия для успешной реализации его в процессе трудовой деятельности, т.е. выработать у будущего работника стойкую мотивационную установку. Использовать только материальное поощрение не всегда бывает успешным, альтернативой материальному поощрению может стать нематериальная мотивация персонала.

Для того чтобы подобрать правильные методы мотивации, необходимо первоначально собрать информацию об истинных потребностях сотрудников. В данном случае поможет пирамида потребностей Абрахама Маслоу. С ее помощью система нематериальной мотивации персонала приобретает понятный вид. Итак, важно определить, какие потребности для сотрудников ведущие, и разработать соответствующие факторы мотивации.

Успешным методом в работе будет использование рейтинговой системы оценки труда инструктора производственного обучения. Это необходимо, чтобы стимулировать саморазвитие и самосовершенствование инструктора производственного обучения и активизировать его желание работать лучше. Оценочные баллы таблицы 1 в течение года фиксируются. По результатам оценки работы инструктора за год можно выбрать «Лучшего инструктора года», учитывая эти критерии, возможно осуществлять дифференцированный подход и к системе поощрений.

Также инструктору производственного обучения немаловажно владеть такой компетенцией, как умение четко и грамотно ставить цели обучения при выполнении конкретного вида деятельности. Успешно овладеть данной компетенцией поможет «Рабочая инструкция инструктора производственного обучения». В ней должны быть указаны: квалификационные требования к инструктору, знания и умения, которыми должен владеть инструктор производственного обучения, его обязанности и права, а также условия работы и оплаты труда. Было бы вполне логично создать памятку «Инструктора производственного обучения», куда бы вошли советы, рекомендации и инструкции.

В настоящее время в управлении используются различные способы и подходы. И одним из самых новых, объединяющих в себе различные методики и техники, дающими новые возможности, признан коучинг как важный инструмент влияния на результаты деятельности отдельных людей и организации в целом. Современное управление в стиле коучинга – это взгляд на сотрудников как на огромный дополнительный ресурс предприятия, где каждый сотрудник является уникальной творческой личностью, способной самостоятельно решать многие задачи, проявлять инициативу, делать выбор, брать на себя ответственность и принимать решения [1].

Корпорация «Уралвагонзавод» активно участвует во всех инновационных проектах: «WorldSkills hi-tech» – национальный чемпионат сквозных рабочих профессий высокотехнологичных отраслей промышленности, в конкурсах профессионального мастерства «Славим человека труда!». На «Уралвагонзаводе» проходит множество мероприятий таких, как «Научно-практическая конференция молодежи», «Слет наставников» и др. Все эти мероприятия проводятся для популяризации рабочих специальностей, привлечения молодых инициативных людей в рабочие профессии и повышения их престижа в обществе, а также они имеют и обучающее значение,

так как демонстрируют, к чему надо стремиться в своей профессии и чего можно достичь.

Список литературы

1. *Егоршин А. П.* Управление персоналом: учебник для вузов / А.П. Егоршин. – 3 изд. – Нижний Новгород: НИМБ, 2001. – 270 с.
2. *Зеер Э. Ф.* Психология профессий / Э.Ф. Зеер. Москва: Академический проект, 2003. – 186 с.
3. *Золотарева Н. М.* Развитие системы подготовки кадров для инновационной экономики России / Н.М. Золотарева // Образование и наука. – 2014. – № 5. – С. 14–21.
4. *Ильин Е. П.* Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. СПб.: Питер, 2000. 512 с.
5. *Сибирякова М. М.* Формы и методы обучения рабочих на предприятии: методическое пособие для преподавателей теоретического обучения / М. М. Сибирякова. – Екатеринбург, 2005. – 47 с.
6. *Харрис Д.* Коучинг. Личностный рост и успех / Д. Харрис. – СПб.: Речь, 2003. – 254 с.
7. *Федоров В. А.* Исходные принципы построения модели подготовки конкурентоспособных рабочих в условиях промышленных предприятий школы / В.А. Федоров, С.В. Васильев // Образование и наука. – 2014. – № 6. – С. 56–64.

УДК 377.034

С. М. Морданова

S. M. Mordanova

Костанайский социально-технический колледж,

Республика Казахстан

Kostanay socio-technical college, Republic of Kazakhstan

smordanova@inbox.ru

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ НРАВСТВЕННЫХ КАЧЕСТВ СТУДЕНТОВ КОЛЛЕДЖА

THE FORMATION OF QUALITY STUDENTS MORAL OF COLLEGE

Аннотация. В статье раскрыты теоретические основы формирования нравственных качеств. Раскрыт потенциал формирования нравственных качеств путем использования средств этнопедагогика, проанализированы основные аспекты воспитательного процесса в учебных учреждениях Республики Казахстан.

Annotation. There are opened theoretical bases of formation of moral quality in the article. Show the clearly potential tounolatioh ot moral gualihes by the usaye of main asputes of educative process in educational institutions of the Republic of Kazakhstan.

Ключевые слова: этнопедагогика, традиции, обычаи.

Keywords: assembly of the people of Kazakhstan, etnopedagogics.

В современных условиях воспитание нравственных качеств внутри учебного учреждения и формирование их у будущего гражданина, живущего в согласии с представителями других национальностей, – очень важная задача. Особенно актуальна проблема формирования нравственных ка-