

## О ПОДГОТОВКЕ ВНУТРИФИРМЕННЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

### ABOUT IN-COMPANY TRAINING OF TEACHERS STAFF

**Аннотация.** В статье рассматриваются особенности подготовки внутрифирменных преподавателей на предприятии.

**Abstract.** The article describes the potentiality of learning technologies for teaching staff in company.

**Ключевые слова:** обучение взрослых, андрогогика, профессиональный стандарт, внутрифирменное обучение.

**Keywords:** adult education, androgogy, professional standard, in-company training.

Разрабатываемые и внедряемые сегодня федеральные государственные образовательные и профессиональные стандарты призваны обеспечить связь между школой, учебным заведением и предприятием. Однако зачастую квалификация выпускника учебного заведения недостаточна для предприятия. Более того, квалификация работника регулярно недостаточна для предприятия, поскольку происходит постоянный процесс развития, стремления к наивысшему качеству выпускаемой продукции и услуг, повышению производительности и конкурентоспособности, снижению себестоимости, следования изменениям законодательства. Поэтому задача предприятия состоит не только в правильном отборе персонала, но и в обеспечении его постоянного обучения и развития.

Внутрифирменное обучение (по Г.И. Ибрагимову) представляет собой процесс, организованный и инициированный организацией, направленный на стимулирование повышения профессионального уровня ее работников, с целью увеличения их вклада в достижение максимальной эффективности деятельности организации [4].

Существует три направления организации внутрифирменного обучения:

1. Обучение работников в сторонней организации.
2. Обучение работников сторонним преподавателем.
3. Обучение работников преподавателем предприятия.

Первые две формы имеют преимущества – квалифицированного преподавателя и обмен опытом с другими предприятиями и недостаток – отсутствие связи с практикой предприятия, полного понимания потребностей группы обучающихся. Преимущества третьего направления – связь с практикой предприятия, понимание потребностей группы, и, кроме этого, минимальные финансовые затраты, оперативное привлечение.

Очевидно, что для обеспечения качества и непрерывности внутрифирменного обучения необходимо готовить и привлекать преподавательский состав самого предприятия.

Сегодня опубликовано множество научных работ и нормативных документов по компетенциям школьных учителей, преподавателей средних и высших учебных заведений, педагогов профессионального обучения, профессионального образования, дополнительного профессионального образования. И если в учебных заведениях преподают психологически и педагогически готовые и мотивированные сотрудники, то у преподавателей предприятия знания педагогики, андрагогики и психологии минимальны, само преподавание является дополнительным к основной работе, нерегулярной сверх нагрузкой, сотрудники не всегда имеют мотивацию и временные, информационные, материально-технические и другие ресурсы для подготовки занятий.

Поэтому задача поиска оптимальных методов и технологий обучения преподавателей внутрифирменного обучения с учетом их потребностей и возможностей всегда будет актуальна. Важно найти решения, как при минимальных затратах добиться максимальной эффективности обучения и, кроме того, повлиять на рост показателей эффективности предприятия.

Обобщенная трудовая функция «Преподавание по программам профессионального обучения, среднего профессионального и дополнительного образования, ориентированным на соответствующий уровень квалификации» (код А квалификация 6) профессионального стандарта [6, с. 3-28] отражает полный набор трудовых действий внутреннего преподавателя, требования к его знаниям, умениям. Ценность программы подготовки преподавателя с точки зрения как самого преподавателя, так и предприятия могут составить не только теоретические знания, сколько практика разработки материалов к занятиям с параллельным формированием и обогащением внутрифирменной системы знаний предприятия. На основе теоретического анализа таких подходов в обучении взрослых [3, 5] оказалось как минимум три.

1. *Входной, промежуточный и итоговый контроль знаний.* Контроль знаний на разных этапах позволяет повысить познавательную активность взрослых обучающихся, способствует более внимательному восприятию и тщательному анализу информации, развитию коммуникаций как в группе, так и между преподавателем и обучаемым, тем самым повышать эффективность лекционных занятий, видеоуроков, самостоятельной подготовки обучающихся. Авторами вопросов выступили преподаватели, разработчики процессов на предприятии, сами обучающиеся, задающие вопросы на занятии.

2. *Систематизация опыта обучающихся.* Применение «цикла Колба» ставит обучающихся в активную позицию, преподаватель выступает консультантом, экспертом. Выведенная гипотеза неоднократно проверяется и в результате легко и прочно усваивается. Технология STAR-примеров погружает обучающихся и преподавателя в события, выверенный на событиях порядок действий также становится знанием, опытом обучающихся. С начала занятия обучающиеся активны, заинтересованы, выстраивается система горизонтальных и вертикальных коммуникаций (обучающийся-преподаватель, исполнитель-руководитель), формируется сообщество профессионалов [7, с.70-77].

3. *Обработка эталонов/стандартов процесса.* Изучение преподавателями теории поэтапного формирования умственных действий П.Я. Гальперина [1], системы обучения на предприятиях бережливого производства TWI (TrainingWithinIndustry) [2] привело к представлению о необходимости применения на занятии необъемного, но содержательного визуального эталона/стандарта процесса. Эталон/стандарт может быть разработан на предприятии разработчиками процессов, либо создан, и даже скорректирован на самом занятии в совместной деятельности с обучающимися.

Наблюдения за занятиями обученных преподавателей показали, что наиболее распространенными стали первый и второй подходы.

### **Список литературы**

1. *Гальперин П.Я.* Психология мышления и учение о поэтапном формировании умственных действий. В кн. Исследования мышления в советской психологии. Москва: Наука, 1966. С. 236–277.
2. *ГОСТ Р 57523-2017 Бережливое производство. Руководство по системе подготовки персонала.* [https://ohranatruda.ru/upload/medialibrary/5c3/GOST-R-57523\\_2017-Berezhlivoe-proizvodstvo.-Rukovodstvo-po-sisteme-podgotovki-personala.pdf](https://ohranatruda.ru/upload/medialibrary/5c3/GOST-R-57523_2017-Berezhlivoe-proizvodstvo.-Rukovodstvo-po-sisteme-podgotovki-personala.pdf).
3. *Дресвянников В.А.* Андрагогика: принципы практического обучения взрослых. Режим доступа: <http://www.elitarium.ru/obuchenie-princip-znaniya-opyt-celi-potrebnosti-razvitiie-andragogika-sposobnosti/>.

4. Мухина М.Г. Моделирование внутрифирменного обучения персонала сервисных организаций // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 2. С. 67–73.
5. Ноулз М.Ш. Современная практика образования взрослых. Андрагогика против педагогики / М.Ш. Ноулз. Москва: Издательский отдел НМС СПО, 1998. 248 с.
6. *Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»*, утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 08.09.2015 № 608н, 59 с.
7. Соболев В.Ю., Киселева О.В. Интерактивные методы обучения как основа формирования компетенций // Высшее образование сегодня. 2014. № 9. С. 70–71.
8. Федоров В.А. Профессиональное обучение в условиях микропредприятия: моделирование процесса учебно-профессионального взаимодействия / В.А. Федоров, С.В. Комлева // Образование и наука. 2017. № 2. С. 124–144. DOI:10.17853/1994-5639-2017-2-124-144.

УДК 378.67:387.147.146:7

**Ю. В. Кондакова, А. В. Киселева**  
**Y. V. Kondakova, A. V. Kiseleva**  
**ФГБОУ ВО «Уральский государственный**  
**архитектурно-художественный университет», Екатеринбург**  
**Ural state university of architecture and art, Ekaterinburg**  
**jkondakova@yandex.ru, kav.7311@mail.ru**

## АРТ-ПРОЕКТЫ В ХУДОЖЕСТВЕННЫХ ВУЗАХ

### ART PROJECTS IN ART UNIVERSITIES

**Аннотация.** В статье рассматриваются возможности использования арт-проектов в художественных вузах, раскрываются особенности реализации арт-проектов, позиционирующих вуз.

**Abstract.** The article discusses the possibility of using art projects in art universities, reveals the features of the implementation of art projects, positioning the University.

**Ключевые слова:** арт-проект, выставка, инновационная технология, искусство, культура, художник.

**Keywords:** art-project, exposition, innovative technology, art, culture, artist.

В наши дни отмечается все возрастающий интерес к арт-проектам и их изучению в вузах, что определяется тем, что использование принципов и методов, востребованных в PR-практике – это неотъемлемая часть работы специалистов разного профиля. Как отмечает Джо Маркони: «Public Relations – всеобъемлющий термин; это система, выполняющая множество задач и функций: коммуникацию, общественные взаимоотношения, производственные отношения, взаимоотношения между сотрудниками, контакты с потребителями, отношения с заказчиками, международные отношения, отношения с инвесторами, процесс управления проблемами, связи с масс-медиа, контакты с прессой, продвижение, паблисити, отношения с акционерами, подготовка текстов публичных выступлений и отношения с посетителями» [5, с. 18].

Широко известно, что «под инновациями в образовании понимается процесс совершенствования педагогических технологий, совокупности методов, приемов и средств обучения» [2, с. 74]. Арт-проекты – инновационная технология, предоставляющая возможность студентам сделать осознанный выбор, как творческого продукта, так и способов его продвижения. Задача проектов – не только привлечение внимания к своим творческим работам, но и установление взаимодействия с общественностью для достижения взаимопонимания с аудиторией.

В жизни человека искусства особенно важны выставки, арт-акции, пресс-конференции – арт-мероприятия, имеющие общественный резонанс, новостной характер и общественную значимость. Согласно мнению многих PR-специалистов,