

1. Цель: то, чего ребенок и вы хотите достичь.
2. Ориентир: краткосрочные или долгосрочные методы, с помощью которых вы достигнете поставленных задач.

3. Задача: конечный продукт, результат.

Ребенку необходимо чувствовать вашу помощь к процессу. Родителям важно направлять ребенка и руководить им. Однако не менее важно дать ему возможность взять на себя ответственность за будущий выбор и почувствовать сопричастность к нему.

Позитивное воспитание. Ваши комплименты ребенок воспринимает и считает самыми авторитетными, поэтому конструктивная обратная связь, оценка усилий могут быть очень полезными. Позитивный подход поможет развить самооценку ребенка, которая, в свою очередь, будет подкреплять его уверенность в собственных способностях.

Список литературы

1. *Чирков, В. И.* Межличностные отношения, внутренняя мотивация саморегуляции / В. И. Чирков. Текст: непосредственный // Вопросы психологии. 1997. № 3. С. 102–109.

2. *Скачкова, С. О.* Адаптация опросников по определению мотивации самодетерминации в образовательной и спортивной деятельности / С. О. Скачкова. Текст: непосредственный // Актуальные вопросы физической культуры и спорта. 2008. Т. 10. С. 157–164.

3. *Стамбулова, Н. Б.* Психология спортивной карьеры / Н. Б. Стамбулова. Санкт-Петербург: Центр карьеры, 1999. 368 с. Текст: непосредственный.

УДК 377.354:377.137.69

Т. Б. Соколова, Г. Н. Мигачева

T. B. Sokolova, G. N. Migacheva

ФГАОУ ВО «Российский государственный

профессионально-педагогический университет», г. Екатеринбург

Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg

sokolovab@inbox.ru; galnic42@gmail.com

РАЗРАБОТКА МОДЕЛИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ РАБОТЕ НА УСТАНОВКЕ

DEVELOPMENT OF A MODEL FOR TRAINING ENTERPRISE

PERSONNEL TO WORK ON THE INSTALLATION

Аннотация: В статье рассмотрена модель обучения специалистов по неразрушающему контролю. В модели выделены три компонента: целевой компонент, компонент реализации учебного процесса, а также результативный компонент. Все эти компоненты взаимосвязаны между собой, а также имеют собственную структуру и ряд внутренних взаимосвязей. В силу того, что целевой и результативный компоненты взаимосвязаны, система обучения имеет замкнутую структуру.

Abstract: The article discusses a model for training specialists in non-destructive testing. Three components are identified in the model: the target component, the component for the implementation of the educational process, and the effective component. All these components are interconnected, and also have their own structure and a number of internal relationships. Due to the fact that the target and effective components are interconnected, the training system has a closed structure.

Ключевые слова: непрерывное образование, технология проблемного обучение, повышение квалификации, организационно–педагогические условия, профессиональный стандарт.

Keywords: continuing education, problem learning technology, professional development, organizational and pedagogical conditions, professional standard.

В связи с модернизацией машиностроительных предприятий за последнее десятилетия было выявлено ряд проблем. Одной из этих проблем стал дефицит квалифицированного персонала. В свою очередь машиностроительные предприятия представили свои требования учебным заведениям, в которых будет проходить подготовка будущих специалистов, к новым условиям рынка.

В соответствии с Федеральным законом (ФЗ) №122–ФЗ от 02 мая 2015 года «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона об образовании в Российской Федерации» каждый работник обязан соответствовать требованиям квалификации, необходимой ему для выполнения профессиональных трудовых функций.

Актуальность данного исследования обусловлена недостаточностью профессиональных знаний и умений специалистов по неразрушающему контролю требованиям профессионального стандарта при работе в новейшим оборудованием.

Научная новизна состоит в разработке структурно-функциональной модели процесса повышения квалификации специалистов по неразрушающему контролю и описании организационно-педагогических условий успешной реализации данного процесса.

В качестве **гипотезы** было предположено, что организация процесса повышения квалификации специалистов по неразрушающему контролю предприятия будет более эффективной если:

- необходимым и достаточным набором организационно-педагогических условий подготовки специалистов по неразрушающему контролю будет являться модель, построенная на основе технологии проблемного обучения;

- разработанные организационно–педагогические условия дадут возможность повысить профессиональные компетенции специалистов по неразрушающему контролю и сократить затраты на подготовку обучения в условиях предприятия.

Для организации процесса обучения расширенная модель обучения включает в себя целый комплекс непрерывного процесса получения знаний и умений (рисунок 1).

Определение потребностей в обучении составляет основу модели систематического обучения персонала. По существу, речь идет о выявлении несоответствия между профессиональными знаниями и навыками, которыми должен обладать персонал организации для реализации ее целей (в настоящий период и в будущем), и теми знаниями и навыками, которыми он обладает в действительности.

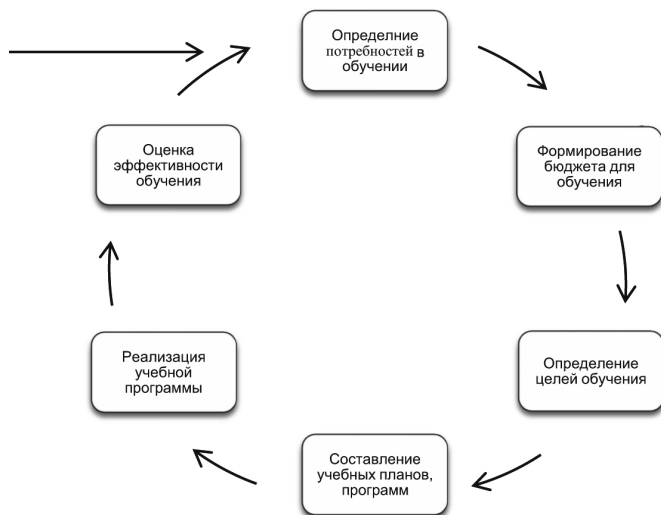


Рисунок 1 – Модель непрерывного обучения персонала

Рассмотрим *методико-технологическую часть* с учетом системы подготовки и переподготовки персонала, используемой в ООО «Уральские локомотивы», где выполнялась научно — исследовательская работа. На основе предложенной модели непрерывного образования разработана учебно–программная (организационно–методическая) документация, разработана программа для проведения образовательного процесса специалистов по неразрушающему контролю на установке.

Выбранная модель системы непрерывного обучения персонала состоит из трех этапов:

Первый этап — планирование (целевой компонент);

Второй этап — реализация обучения персонала (компонент реализации учебного процесса);

Третий этап — оценка эффективности обучения (результативный компонент).

Данная модель применима в нашей работе и оформлена графически с последующим описанием (рисунок 2).

Разберем взаимосвязь элементов модели обучения. Мы видим, что модель представляет собой замкнутую систему. Если рассмотреть прямую

связь компонентов, то видно, что начало обучения специалистов неразрушающего контроля выражено целевым компонентом. От целевого компонента стрелка связи идет к компоненту реализации учебного процесса, а потом к результату обучения. Результативный компонент обоюдно связан с целевым компонентом, что делает модель замкнутой.

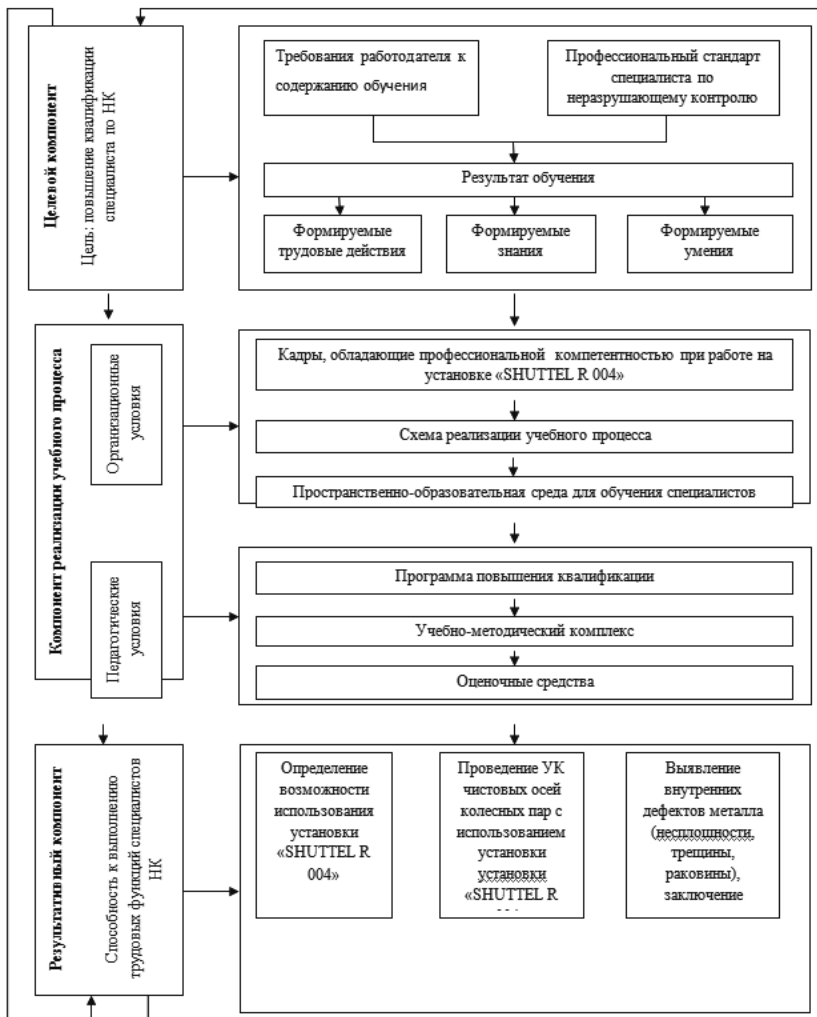


Рисунок 2 – Структурно-функциональная модель обучения специалистов

Каждый компонент модели разбивается на блоки и взаимосвязан с ними. Рассмотрим данные взаимосвязи. Целевой компонент связан с требованиями работодателя к результатам обучения, профессиональным

стандартом специалистов неразрушающего контроля и с результатами обучения, выраженными формируемыми трудовыми функциями, знаниями и умениями. Это значит, что цель обучения будет определяться требованиями работодателя и профессионального стандарта, а выразится цель обучения в виде результатов.

Ранее говорилось, что существует взаимосвязь между целевым и результативным компонентом, то есть цель обучения так же корректируется и в зависимости от полученных результатов. Компонент реализации учебного процесса раскрывается через требования к организационным и педагогическим условиям. При этом все условия, а также их компоненты обоюдно связаны. Результативный компонент модели раскрывается через результат обучения по трем блокам:

Каждый этап разберем далее.

Целевой компонент модели включает в себя цель, которая в свою очередь формирует задачи для соответствия специалистов неразрушающего контроля профессиональному стандарту. Определение целей изучаемой педагогической деятельности основывается на принципе диалектического единства деятельности, сознания и личности [1].

Целевой компонент выполняет функции как целеполагания, так и прогностическую. Целеполагание базируется на целостности процесса повышения квалификации работников предприятий и предполагает постановку целей и задач, выполнение которых возможно при работе над реализацией педагогических условий, обеспечивающих этот процесс, а также регулирование и координацию процесса повышения квалификации специалистов неразрушающего контроля в ходе их обучения.

Прогностическая функция основывается на прогнозировании результатов процесса обучения специалистов неразрушающего контроля, в успешности формирования профессиональных знаний, умений и необходимых трудовых действий.

В итоге *целевой компонент* содержит в себе предъявляемые требования к формируемым трудовым функциям, знаниям и умениям. Желательный результат обучения основывается на требованиях работодателя, а также на профессиональном стандарте специалистов неразрушающего контроля [2, 3].

Второй этап — компонент реализации учебного процесса, как таковой, содержит организационные и педагогические условия. Для начала разберем эти понятия.

В сфере образования, под организационными условиями будем понимать организацию процесса повышения квалификации специалистов в соответствии с поставленными целями и выбранными подходами, определяющими выбор методов, форм и средств обучения, адекватных установленным целям обучения. К организационным условиям относятся:

– педагогические кадры, обладающие профессионально-педагогической компетентностью и навыками в данной области,

- схема реализации,
- пространственно–образовательная среда для обучения.

Под педагогическими условиями будем придерживаться понятия, предложенного В. И. Андреевым: «педагогические условия представляют собой результат целенаправленного отбора, конструирования и применения элементов содержания, методов (приемов), а также организационных форм обучения для достижения образовательных целей» [1].

К педагогическим условиям относится:

- программа обучения дисциплины «Практикум по профессии»,
- учебно–методический комплекс реализации проектируемой программы,
- оценочные средства.

Педагогические и организационные условия взаимосвязаны между собой, это можно увидеть из структурно–функциональной модели. Реализация учебного процесса возможна только при соблюдении обоих этих условий. Третий этап — результативный компонент — содержит результаты обучения, которые определяют сформированные трудовые функции. Как видно на модели, результативный и целевой компонент взаимосвязаны, поскольку результат обучения всегда должен быть соответствовать цели обучения, а цель обучения корректируется на основании полученного результата. Результатом обучения являются знания и умения. Способность обучаемого выполнять трудовые действия и осуществлять трудовые функции проверяются с помощью оценочных средств.

В ходе экспериментального исследования была апробирована структурно–функциональная модель формирования профессиональных знаний и умений в процессе повышения квалификации специалистов неразрушающего контроля на предприятии.

Проведённый анализ результатов обучения в ходе выполнения входного тестирования и итогового тестирования в мини–группе, показал положительную динамику сформированности уровня усвоения знаний и умений и подтвердил выдвинутую гипотезу.

Список литературы

- 1 *Андреев, В. И.* Конкурентология: учебный курс для творческого саморазвития конкурентоспособности / В. И. Андреев. Казань: Центр инновационных технологий, 2004. 432 с. Текст: непосредственный.
- 2 *Зеер, Э. Ф.* Компетентностный подход к модернизации профессионального образования / Э. Ф. Зеер, Э. К. Сыманюк. Москва: Академический проект, 2005. 130 с. Текст: непосредственный.
- 3 *Игнатова, И. Б.* Теоретические основы организации дуального обучения / И. Б. Игнатова, Е. А. Покровская. Москва: Теория и история культуры, 2016. 126 с. Текст: непосредственный.