

Интерактивные технологии – это методы, которые помогают поменяться местами учителям и ученикам. Взаимодействуя в группах, работая над информацией, учащиеся открывают для себя новые возможности самообучения. Это целый комплекс методов и приёмов работы, направленных на создание деятельности, в процессе которой учащиеся взаимодействуют друг с другом, работают над решением общей задачи. Интерактивные технологии реализуются через проведение в школах семинаров, диспутов, проблемных лекций, дискуссий, на которых учащиеся могут представить свои мысли, учиться аргументировать свое мнение.

Портфолио помогает оценить динамику результатов обучения. С его помощью можно визуализировать учебные достижения и открытия. Эта инновация реализуется через такие способы накопления информации: электронные портфолио, «папки достижений», «дневники роста». В них фиксируются все наработки, проекты, собираются материалы, которые подтверждают участие в проектах, дискуссиях, результаты творческой деятельности.

Использование инновационных и информационных технологий в процессе обучения позволяет расширить информационную область по дисциплине, заинтересовать процессом обучения большинство обучающихся, а также повысить качество образования.

Список используемой литературы

1. Громкова М.Т. Методология педагогических инноваций в современном профессиональном образовании // *Primo aspect*. 2016. № 2. С. 68–76.
2. Пашкевич А.В. Компетентностно-ориентированный урок. Волгоград: Учитель. 2014. С. 207.
3. Цауркубуле Ж.Л. Использование инновационных технологий в формировании образовательного процесса вуза // *Технологии информатизации и управления: сб. науч. ст.* 2011. С. 443–448.

К.Н. Нестерова, научный руководитель *И.П. Чупина*
Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия
kristina.nesterowa_2013@yandex.ru

НОВЫЕ ФОРМЫ И МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. *В современных условиях руководство компаний и организаций вынуждено совершенствовать методы своей работы, а также стремиться поднять на новый уровень деятельность организации. Только при этом условии руководство сможет добиться успеха, ввиду того что рыночная среда компаний и организаций стремительно меняется. Для поднятия организации на качественно новый уровень необходимо предпринимать действия стратегического характера. Одними из ключевых характеристик компании являются уровень образования персонала, его профессионализм и умение работать в команде, вследствие этого, профессиональная подготовка и переподготовка персонала организации выходит на первый план.*

Ключевые слова: *коучинг, наставничество, профессиональное обучение, персонал, корпоративное развитие персонала.*

В сегодняшних условиях большая доля современных предприятий испытывают недостаток высококвалифицированных рабочих кадров. Проблема нехватки квалифицированной рабочей силы обусловлена недостатками системы профессионально-тех-

нического и высшего образования; имеющимся дисбалансом между спросом на специалистов (рабочих) определенной профессии и их предложением на рынке труда; отсутствием эффективного организационно-экономического механизма обучения кадров на предприятии.

Технологическая и структурная перестройка отраслей экономики приводит, как правило, с одной стороны, к исчезновению устаревших рабочих мест, а с другой – к появлению новых вакансий. Проблема возникает тогда, когда такие изменения не сопровождаются адекватными изменениями профессионализма рабочей силы. Решая эту проблему, нельзя допускать нарушения сбалансированности между структурой рабочих мест и профессионально-квалификационной структурой рабочей силы.

Актуальность темы обусловлена тем что, на современном этапе необходимо восстановление трудовых навыков квалифицированных кадров, в частности, как новых сотрудников, так и давно работающих в организации; эффективная внутрифирменная подготовка; повышение конкурентоспособности рабочей силы и эффективной системы профессиональной подготовки в целом; предоставление возможности трудоустройства гражданам с помощью нестандартных форм занятости; обеспечение условий для непрерывного профессионального и высшего образования; обеспечение развития профессионального обучения кадров на производстве.

Корпоративное развитие персонала – процесс постоянного формирования у работников новых знаний, способностей, ценностей и мотиваций, которые могут быть использованы для повышения эффективности реализации возможностей человека в достижении задач организации. Поскольку использование внешних источников развития персонала требует большого количества ресурсов (особенно на подбор и адаптацию руководителей и ведущих специалистов), в корпоративном секторе в последние годы обострился вопрос необходимости использования внутренних резервов развития персонала. Крупным компаниям нужны работники, чьи профессиональные и личностные качества, вполне отвечающие должности, которую занимает работник, и которые были бы воспитаны в этой организации, в определенной корпоративной культуре [4].

Профессиональная подготовка является не только критерием обученности, то есть наличия необходимых знаний, умений и навыков, но и критерием сформированности и зрелости личности, становления к социальной активности. Развитие личности, формирование профессионально важных качеств является приоритетной задачей. Человек должен не только получить определенную сумму знаний и профессиональных навыков, но, самое главное, он должен овладеть опытом «быть личностью», то есть опытом осуществления специфических личных функций: самоопределения, рефлексии, волевой регуляции, ответственности, автономии, креативности, духовности.

Цель любого профессионального обучения – повышать качество профессионально-квалификационного состава работников предприятия, организации или учреждения, формировать у них высокий профессионализм, мастерство, современное экономическое мышление, умение работать в новых экономических условиях и обеспечивать на этой основе высокопроизводительный труд и эффективную занятость.

Одним из факторов, сдерживающих развитие системы повышения квалификации работников, является недостаточная мотивация к повышению профессионального уровня, отсутствие системы стимулирования профессионального продвижения по службе.

Решив эти проблемы в обучении персонала, можно сделать его полезным для сотрудников и для компании. Обучение работника на производстве и эффективное управление этим процессом требуют большой организационной работы. Поэтому на многих предприятиях страны создают специализированные службы обучения кадров.

Сегодня не последнюю роль в эффективности обучения играет то обстоятельство, что работодатель не стремится вкладывать средства в профессиональное обу-

чение, ведь результативность этих инвестиций сложно оценить как с количественной, так и с качественной точек зрения, тогда как рассчитать затраты значительно проще. Нужно так организовать процесс развития персонала, чтобы получить реальные результаты, то есть улучшить показатели деятельности предприятия в целом. При этом весьма актуальным становится вопрос выбора форм и методов обучения.

При выборе форм и методов обучения целесообразно не останавливаться на чем-то одном, поскольку все они имеют свои преимущества и недостатки. Эффективные современные учебные программы допускают сочетание различных методов представления материала. Выбор форм и методов обучения и развития персонала зависит от специфики предприятия, его потребностей, оснащения рабочих мест техническими средствами и многих других факторов.

Главное, чтобы программа обучения была сбалансирована и содержала теоретический, практический и контрольный разделы. К современным методам обучения персонала относят: видеообучение, дистанционное обучение, модульное обучение, кейс-обучение, тренинги, мозговой штурм, сторителлинг, экшн-обучение, баскет-метод, secondment («командировки»), buddying, коучинг, мастер-класс [2].

Наибольшую популярность сегодня имеет такой метод, как коучинг, который зарекомендовал себя как эффективный инструмент обучения персонала.

Коучинг (от англ. Coaching - тренерство) - инструмент личностного и профессионального развития, формирование которого началось в 70-х годах XX века. Источники коучинга лежат в спортивном тренерстве, положительной, когнитивной и организационной психологии, в представлении осознанной жизни и возможностях постоянном и целенаправленном развитии человека. Коучинг способствует увеличению производительности работы за счет поэтапного плана выполнения заданий. План разрабатывается совместно с коучем, однако коуч не несет ответственность за принятые решения. Дополнительный эффект коучинга - раскрытие потенциала и мотивации сотрудника. Коучинг является средством изменения мышления человека, толчком к самостоятельному решению своих проблем, пониманию чего ты хочешь и умению, с помощью коуча, понять суть твоей работы или поставленных перед собой задач.

Наставник, коуч, учитель должны быть очень хорошими психологами и уметь сохранять внутренний баланс тогда, когда человек, только ищет его. Например, человек, которому они помогают или которого ведут, начинает проявлять себя с отрицательной стороны, нервничает, выставляет, какие-то претензии, не может держать себя в руках отходит от выбранного пути [1].

Кроме того, наставник должен иногда давать своему ученику возможность ошибиться, чтобы тот получал опыт и таким образом самостоятельно принимал решения. Подобным коучингу является наставничество. Наставничество - это форма профессиональной подготовки, по которой наставник как опытная лицо помогает подопечному как менее опытному работнику приобрести необходимую профессиональную компетенцию, а также ввести в сферу социально-психологических отношений, через которые происходит реализация профессиональной роли.

Наставник учит подопечного, как лучше жить и работать. Коучинг же целесообразно рассматривать как конкретный метод наставничества, коуч проводит команду к достижению конечной цели. Для спортивных тренеров, это будет означать победу в игре, для коучей на предприятии достижением конечной цели будет осознание руководителем, подчиненными собственных целей, а также их общих целей и задач, стоящих перед ними, и нахождение путей их достижения [3].

И коучинг, и наставничество – это процессы, которые позволят как индивидуальным, так и корпоративным клиентам полностью реализовать свой потенциал, однако именно коучинг является тем процессом, который помогает человеку комфортнее и свободнее чувствовать себя, ведь наставник является руководителем и перед любым руководителем у человека все равно возникает страх, а коуч – это советчик, который

не ставит себя выше клиента, а наоборот пытается создать атмосферу максимального доверия, чувства безопасности для клиента.

Список использованной литературы

1. Бандурин А.В. Стратегический менеджмент и кадровый потенциал организации: учебное пособие. СПб.: Питер, 2016. 267 с.
2. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебное пособие. М.: Проспект, 2015. 255 с.
3. Дауни М. Эффективный коучинг. Технологии развития организации через обучение и развитие сотрудников в процессе работы: монография. М.: Добрая книга, 2017. 334 с.
4. Каменская М.В. Трудовая мотивации сотрудников // Вестник социально-экономических исследований. 2016. № 2. С. 286.

Ф.Ф. Нишонова,
Наваийский государственный педагогический институт,
Навай, Узбекистан
farangisnishonova@mail.ru

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Аннотация. Автор предпринял попытку внедрить в учебный процесс новые методы в игровой форме, изменить качество занятий, повысить интерес ребенка к уроку, подготовить молодежь к большой жизни. Не забывать о воспитательной стороне обучения.

Ключевые слова: педагог, метод Дж. Дьюи и М.В. Кларина, жизненный опыт и преподавание, инновации в обучении.

Педагогика – это наука о воспитании и обучении человека, изучаемая в учебных заведениях и взаимосвязь преподавателя с учеником. Педагог в первую очередь должен быть психологом, чтобы работать с детьми, иметь огромное количество энергии, уметь возбуждать у ученика тягу к знаниям. На сегодняшний день не все учителя понимают смысл слова педагог. Как и во всех сферах, у педагогики есть недостатки. Например, при обучении литературе многие преподаватели допускают очень грубую ошибку, заставляя учеников заучивать неинтересные ему стихотворения и, причем, не одно, не два, а по десять-пятнадцать. После чего у учащихся появляется отвращение к данному предмету. Ведь не должны ли ученики получать от литературы эстетическую гармонию? На данный момент не все преподаватели усердно работают в этом направлении. И это отражается на студентах, которые получали образование у таких учителей.

Если сравнить учителя из произведения В. Распутина «Уроки французского» Лидию Михайловну с нашими современными учителями, то это антитеза друг другу. В произведении учитель каким бы способом ни было даёт знания ребенку, после того как увидит его тягу к знаниям. А на сегодня все идёт наоборот, даже самый лучший ученик становится ленивым после такого темпа занятий. Помимо этого цель некоторых учителей также поменялась: некоторые приходят на работу ради зарплаты и лишь бы день прошел.

Несмотря на XXI век многие учителя выбирают тоталитарный метод обучения, не обращают внимания на другие методы, как будто застряли во времени и