

Список литературы

1. Физическая культура: Учебное пособие / под ред. В.А. Коваленко. М.: Изд-во: АСВ, 2012.
2. Электронный ресурс: Ropl.ru книга: Динамика работоспособности студентов в период учебного года.

Л.А. Стахеев, научный руководитель А.В. Ефанов
Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия

Теоретические и практические подходы организации профессиональной подготовки в системе профессионального образования по стандартам WorldSkills

***Аннотация.** В данной статье обозначены изменения в структуре профессионального образования с учетом социально-экономической ситуации и происходящих в обществе фундаментальных процессов. Обоснована значимость разработки и внедрения конкретных требований системы конкурсов профессионального мастерства WorldSkills и требуемых компетенций для развития профессиональных навыков у студенческих коллективов.*

***Ключевые слова:** профессиональное образование, специалист, профессиональная культура, профессиональный стандарт, конкурс профессионального мастерства, WorldSkills, компетенция.*

Образование в современном мире играет большую роль и выполняет ряд функций, без которых профессиональный комплекс был бы нежизнеспособным: это воспроизводство профессиональной рабочей силы, производство и передача обучающимся знаний, социализация (человек в процессе своего обучения усваивает нормы и ценности профессиональных групп) и т.д. Основные цели и определяемые ими функции обучения взрослых должны сводиться к удовлетворению потребностей экономики, общества и личности: на уровне экономики – подготовка компетентного профессионала своего дела; с позиций общества – формирование социально активной личности; с позиции личности – самосовершенствование.

В условиях рынка большое значение приобретает человеческий фактор, который является главным фактором производства предприятия. Ведь кадры, которые способны и готовы работать, а также владеют высоким уровнем профессионализма, могут обеспечить стабильность и эффективность работы предприятия. Рост кадрового потенциала достигается лишь при условии постоянного углубления знаний, умений, навыков, благоприятного социально-психологического климата и соответствующих условий труда.

Профессиональное развитие - это целеустремленный и систематический процесс влияния на работников с помощью профессионального обучения в течении их трудовой деятельности на предприятии с целью достижения высокой эффективности производства, повышения конкурентоспособности персонала на рынке труда, обеспечения карьерного роста, а также выполнение работниками новых, более сложных заданий на основе максимально возможного использование их способностей и потенциальных возможностей [4,с.45].

Необходимость постоянного профессионального развития обусловлена определенными факторами:

- внедрение новой техники, технологий, производство модернизированной, новой продукции, рост коммуникативных возможностей;
- для предприятия эффективным есть повышение отдачи от уже работающих работников на основе их непрерывного развития, чем привлечения новых работников;
- выход на национальные и мировое рынки с высоким уровнем конкуренции.

В современных организациях профессиональная обучение персонала представляет собой комплексный непрерывный процесс, который содержит несколько этапов. Рассмотрим более детально процесс обучения персонала на рис.1.

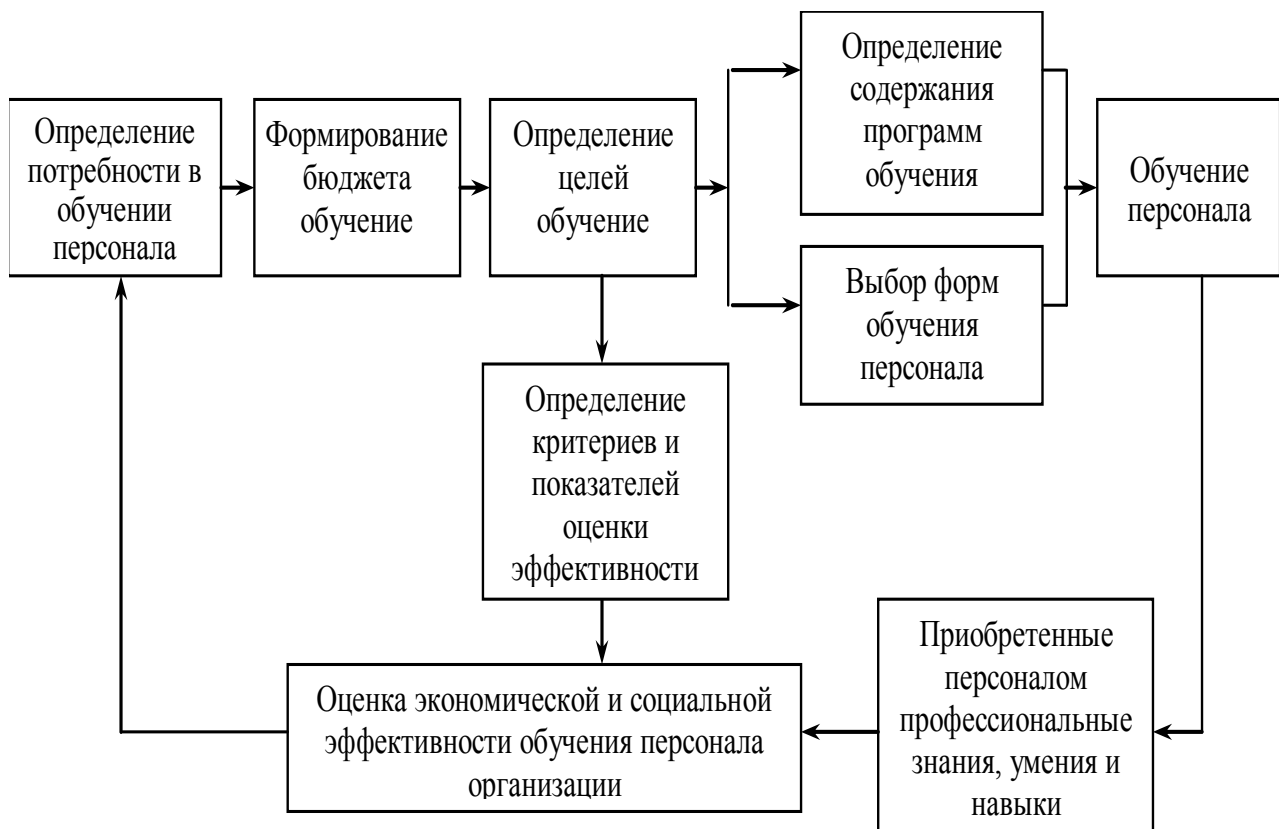


Рисунок 1 – Процесс проведения обучения

Источник: [3]

Образование в современном мире играет большую роль и выполняет ряд функций, без которых профессиональный комплекс был бы нежизнеспособным: это воспроизводство профессиональной рабочей силы, производство и передача обу-

чающимся знаниям, социализация (человек в процессе своего обучения усваивает нормы и ценности профессиональных групп) и т.д. Основные цели и определяемые ими функции обучения взрослых должны сводиться к удовлетворению потребностей экономики, общества и личности: на уровне экономики – подготовка компетентного профессионала своего дела; с позиций общества – формирование социально активной личности; с позиции личности – самосовершенствование [1, с.36].

На производстве профессиональное обучение рабочих может осуществляться за такими типами обучения: непосредственно в организации, за пределами организации, самостоятельная подготовка (рис.1).



Рисунок 2 – Классификация профессионального обучения рабочих в организации по типам, видам, формам и методами

Источник: [2, с.59]

Основными методами на рабочем месте являются: практические занятия и наставничество; вне рабочего места: лекции, семинары, тренинги). Определение соответствия текущего профессионального уровня и личностно-мотивационных характеристик, а также потенциала сотрудников задачам стратегического развития организации – есть цель оценки персонала. Оценка потребности в обучении может быть оперативной и стратегической.

Оперативная оценка потребностей в обучении заключается в проведении непрерывного мониторинга умения, навыков и знаний сотрудников, прежде всего для того, чтобы придерживаться изначально выбранного курса организации и поддерживать профессиональные знания сотрудников на должном уровне. Методы, с помощью

которых проводится оперативная оценка, достаточно многочисленны. Во-первых, применяются различные бланковые формы: анкеты, опросники, тесты на выявление навыков сотрудника. Это самые простые и недорогие методы оценки, которые уже давно и активно используются HR-службами многих организаций. Минус этих методов в том, что полученная информация может быть не очень достоверной. Эти методы целесообразно использовать в том случае, если нужно провести предварительную диагностику с целью обозначить лишь контур возникшей проблемы. Например, в коммерческом отделе организации начал падать объем продаж. Первый шаг по анализу проблемы – это анкетирование сотрудников.

Во-вторых, для оперативной оценки используются собеседования и интервью. Интервьюер должен обладать умением правильно задавать вопросы, а также верно понимать и правильно реагировать на ответы и поведение интервьюируемого, и уметь «читать между строк».

В-третьих, к методам оперативной оценки можно добавить различные формы наблюдения. С помощью наблюдения мы видим сотрудника в условиях его реальной деятельности, поэтому это более эффективный и достоверный метод. Вариантом наблюдения может быть метод «Таинственный покупатель», это технология при которой специально обученный человек, под видом покупателя или клиента проводит оценку компетентности работников, их честности, профессионализма, оперативности обслуживания.

Таким образом, можно сделать вывод, что эффективность затрат и результативность деятельности сотрудников отдела обучения в последующем напрямую зависит от качества выявления потребностей. Будет ли обучение продуктивным или же оно будет бесполезным зависит от того, насколько качественно определены потребности в обучении. А также степень проработки потребностей зависит от того, как тесно обучение связано с целями организации и с ее стратегией. Если обучение работников будет не связано с целями организации, и если не будут условия для использования результатов обучения, то это обучение будет пустой тратой времени, ресурсов организации и инвестиций. Да и сами работники меньше ценят то обучение, результаты которого, они не могут использовать в своей работе. Прежде чем перейти к этапу обучения, нужно определить в какой форме и с помощью каких методов оно будет проводиться. Если формы и методы обучения удачно подобраны, они позволят наиболее эффективно донести содержание обучения до сотрудников организации, и это будет оказывать положительное влияние на их профессиональную деятельность и на компетентность.

Таким образом, можно сделать вывод, что основные формы обучающих мероприятий: курсы краткосрочного повышения квалификации, информационно-практические курсы, тематические семинары, лекции. Цель обучения – формирование, развитие ключевых компетентностей специалиста-проектировщика, где компе-

тентность определяется, как готовность специалиста включиться в определенную деятельность.

Таким образом, современный этап научно-технической революции привел к качественному изменению роли человека в производстве, превращение ее в решающий фактор. Все большего значения приобретают такие показатели, как профессионализм, компетентность, способность к получению известной на протяжении жизни, уровень культуры и потому подобное. Необходимыми составляющими профессионального развития является профессиональное обучение, которое является процессом целеустремленного превращения работников в высококлассных специалистов, а также развития необходимых навыков и умений, которые позволяют повышать производительность труда, максимально качественно исполнять функциональные обязанности, осваивать новые виды деятельности.

Список использованной литературы:

1. *Кибанов А.Я.* Управление персоналом: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, Г.П. Гагаринская, Е.В. Мюллер. М.: НИЦ ИНФРА–М, 2013. 238 с.
2. *Кузнецов В.В.* Корпоративное образование: учеб. пособие для студ. высш. учеб. Заведений. Екатеринбург: Изд–во рос. гос. проф.–пед. ун–та, 2010. 33 с.
3. Корпоративное обучение как технология развития кадрового потенциала организации. Режим доступа: http://www.elitarium.ru/vnutrifirmennoe_obuchenie_kak_tekhnologija_razvitija_kadrovogo_potenciala_organizacii.
4. *Магура М.И.* Организация обучения персонала компании / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. М.: Бизнес–школа «Интел–Синтез», 2012. 264 с.

К.А. Усольцева, научный руководитель Л.Д. Старикова
Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия

Цифровые технологии в образовании

Аннотация. *В статье рассматривается оснащенность высших образовательных учреждений цифровыми технологиями. Доступность и распространение цифровых продуктов в учреждениях среднего профессионального образования. Преимущества использования цифровой образовательной среды Google classroom для среднего профессионального образования.*

Ключевые слова: *цифровые технологии, цифровая образовательная среда, сервис Google classroom.*

Обучение с использованием цифровых технологий призвано развить российское профессиональное образование и вывести его на более высокий уровень. Все это способствует реализовать основные положения «Концепции развития образо-