

УДК 37

DOI: 10.34670/AR.2023.26.61.075

Организационно-педагогические условия внутрифирменного обучения в области механосборочного производства

Мигачева Галина Николаевна

Кандидат технических наук, доцент,
Российский государственный профессионально-педагогический университет,
620012, Российская Федерация, Екатеринбург, ул. Машиностроителей, 11;
e-mail: galnic42@gmail.com

Соколова Татьяна Борисовна

Кандидат педагогических наук, доцент,
Российский государственный профессионально-педагогический университет,
620012, Российская Федерация, Екатеринбург, ул. Машиностроителей, 11;
e-mail: sokolovtb@inbox.ru

Аннотация

В данной работе решается проблема организации обучения персонала в рамках внутрифирменного обучения. Применение предложенной модели и инструментов для ее реализации позволит предприятиям машиностроительной отрасли адаптировать персонал технических служб предприятия к меняющимся условиям и эффективно использовать свои ресурсы, определяющие их экономические показатели, и конкурентоспособность. Реализация педагогической модели внутрифирменного обучения специалистов механосборочного производства адаптирована к условиям подготовки сотрудников промышленных организаций. Разработка образовательного курса подходит для использования в учебных центрах промышленных организаций.

Для цитирования в научных исследованиях

Мигачева Г.Н., Соколова Т.Б. Организационно-педагогические условия внутрифирменного обучения в области механосборочного производства // Педагогический журнал. 2023. Т. 13. № 5А. С. 707-713. DOI: 10.34670/AR.2023.26.61.075

Ключевые слова

Организационно-педагогические условия, дистанционное обучение, образовательная платформа, профессиональный стандарт, внутрифирменное обучение, технологическая оснастка механосборочного производства.

Введение

Проблемы реализации принципов внутрифирменного обучения в российских условиях рассматриваются недостаточно полно, не выделяя при этом его ресурсный аспект. Значимость ситуации подчеркивается существующими противоречиями между: возможностями внутрифирменного обучения как ресурса развития при подготовке высококвалифицированных кадров и его слабым использованием на предприятии; существующими образовательными программами и задачами технического прогресса по функционированию организации на конкурентном рынке.

Основное содержание

Таким образом, актуальность данной работы определяется: недостаточной теоретической разработанностью проблемы практического использования внутрифирменного обучения в рамках непрерывного профессионального образования сотрудников промышленных предприятий; практической необходимостью совершенствования подготовки специалистов для выполнения задач на производстве.

Для решения поставленных задач применялись следующие методы исследования: теоретико-методологические предполагают собой анализ литературы по рассматриваемой проблематике, анализ государственного образовательного стандарта по специальности и профессионального стандарта по профессии, учебно-методической документации. В большинстве основу исследования составляют работу российских и зарубежных исследователей, которые посвящены перечисленным темам.

Исследовательская часть работы выстроена с учетом научных работ в области современной профессиональной подготовки специалистов на основании работ (А.Я.Кибанов, М.С.Колухин, О.В.Курбатова, П.А.Петряков, Г.А.Демидова, С.А.Степанова, В.В.Азарьева, Э.Ф. Зеер, Т.О. Катербарг).

Для решения выдвинутой гипотезы использовались различные методы подавленных задач и проверок. Под методами понимается анализ научных работ, специальной и педагогической литературы, нормативно-правовых документов, диссертационных исследований, понятийно-терминологического метода анализа.

Анализ отечественного опыта организации внутрифирменной подготовки показывает, что в странах с развитой рыночной экономикой организации внутрифирменной подготовки и в целом обеспечения уровня квалификации персонала уделяется самое серьезное внимание. С этой целью, в рамках обеспечения действий системы качества разработан стандарт ISO 10015, который определяет основной уровень требований к организации подготовки персонала.

Становится все более очевидным, что оптимальное планирование системы внутрифирменной подготовки с учетом требований производства невозможно без разработки целостной системы профессионального обучения персонала в сфере производства. При этом возникает задача такого управления ресурсами в системе внутрифирменной подготовки, чтобы выход системы обеспечивал непрерывно растущие потребности предприятий в квалифицированном персонале. В настоящее время промышленные предприятия, предполагающие или реализующие программы своего развития и продвижения товаров на рынки, поставлены перед необходимостью целенаправленного осуществления функций воспроизводства трудовых ресурсов на основе ежегодных перспективных планов развития

производства. Органической частью этих плановдолжны стать планы подготовки персонала через систему обучения и повышения их квалификации в сфере производства. При этом должно быть использовано многообразие форм и методов подготовки квалифицированной рабочейсилы, причем в сочетании с единым методологическим подходом к прогнозированию их развития.

На основе изученной информации и проведенного анализа и имеющейся системы образовательного процесса в условиях проведения исследования и, принимая во внимание данную классификацию, была разработана структурно-функциональная модель, рассматриваемая как целостная система, состоящая из целевого, содержательного, методологического, организационного, процессуального, результативного блоков, связанным между собой. Структурно-функциональная модель рассматривается как совокупность закономерных, функционально связанных компонентов, составляющих определенную целостную систему. Компоненты (блоки) данной модели раскрывают внутреннюю организацию (структуру) процесса внутрифирменной подготовки, отвечают за адекватное воспроизведение взаимодействия между элементами данного процесса и имеют функциональное назначение.

Так, на рисунке 1 представлена структурно-функциональная модель внутрифирменной подготовки по профессии.

Все составляющие структурно-функциональной модели размещаются последовательно, взаимно дополняют и взаимообуславливают друг друга за счет функционального назначения, составляя при этом целостный процесс. Каждый из названных компонентов получил содержательное наполнение, исходя из функций и специфики исследуемого процесса.

Целевой блок модели предусматривает постановку целей и определение задач для реализации внутрифирменной подготовки. Данный блок модели ориентирует на достижение цели - создание системы методической работы по повышению профессионально-личностной компетентности сотрудников, обеспечить формирование знаний, умений и трудовых действий, необходимых для успешного выполнения работ в соответствии с профессиональным стандартом по рабочей профессии.

Содержательный блок представлен нормативным документом – профессиональным стандартом по профессии 40.052 Специалист по проектированию технологической оснастки механосборочного производства, в котором отражены трудовые функции специалиста.

Методологический блок содержательно представлен методологическими подходами к организации процесса внутрифирменной подготовки. В качестве основных подходов в ходе проведенного исследования определены: компетентностный и процессный подходы, которые находятся не просто в тесной взаимосвязи, они обнаруживают между собой единство, определяя совокупность принципов организации рассматриваемого процесса, а именно: ценностного наполнения образования, рефлексивной активности, осознанной перспективы, комплексности и междисциплинарности, сотрудничества, имитационного моделирования, проблемности, обратной связи. Компетентностный подход выражается в использовании компетенций и трудовых функций по Профессиональному стандарту, процессный подход – представляет организационные аспекты совместной деятельности по внутрифирменному обучению персонала (обучаемых), преподавателей на образовательной платформе.

Организационный блок позволяет наглядно представить содержательно-процессуальную сторону рассматриваемого процесса. Данный блок представлен комплексом организационных и педагогических условий эффективного функционирования модели и методикой их внедрения в практику. Организационно-педагогическим условием будет являться разработка курса

дистанционной образовательной программы обучения. В качестве организационных условий представлена матрица распределения ответственности в рамках внутрифирменной подготовки.



Рисунок 1 – Структурно-функциональная модель внутрифирменной подготовки по профессии

Для реализации данных условий необходимо распределить кто будет выполнять данную работу, кто консультировать, кто будет в курсе принимаемых решений и хода выполнения задачи.

Процессуальный блок охватывает применяемые педагогические технологии, функционально отражает логику и этапы формирования знаний, умений и навыков, компетенций, трудовых функций необходимые для успешного освоения программы, рассматривает специфику деятельности преподавателя и обучаемого как субъектов образовательного процесса. Данный блок включает дистанционную образовательную технологию, реализуемые с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников на образовательной платформе. В процессе реализации данной технологии обучаемые работают самостоятельно на образовательной платформе и выполняют задания преподавателя. В качестве педагогических условий для реализации процесса необходимо разработать учебный план.

Результативный блок отвечает за результат реализации модели. В результате обучаемый получает сертификат / удостоверение о повышении квалификации. Разработанный комплект оценочных материалов поможет оценить полученные знания и навыки.

Заключение

Таким образом, перечисленные блоки взаимосвязаны и необходимы для достижения запланированного результата, однако модель является структурным образованием, открытым для дополнений и изменений. Структурно-функциональная модель внутрифирменной подготовки способствует развитию необходимых профессиональных компетенций и отражает соответствие профессиональному стандарту. Разработанная модель является педагогической системой, которой присущи системные признаки: целостность и согласованность, наличие структурных компонентов, наличие взаимосвязи между компонентами системы и образовательным пространством, иерархичность.

В целом модель, как система, учитывает принципы внутрифирменной подготовки, характеризуется этапностью формирования необходимых профессиональных компетенций у слушателей для выполнения их профессиональной деятельности.

Библиография

1. Азарьева, В.В. Методические рекомендации по внедрению типовой модели системы качества образовательного учреждения / В. В. Азарьева, В. И. Круглов, Д. В. Пузанков [и др.]. – Санкт-Петербург: Изд-во С.-Петерб. гос. электротехн. ун-та «ЛЭТИ», 2006. – 408 с. – Текст: непосредственный.
2. Всеобщий менеджмент качества: учебное пособие / под общ. ред. С. А. Степанова. – Санкт-Петербург: Изд-во С.-Петерб. гос. электротехн. ун-та «ЛЭТИ», 2001. – 200 с. – Текст: непосредственный.
3. Демидова, Г. А. Организационно-педагогические условия формирования лидерского потенциала менеджера социально-трудовой сферы в рефлексивной среде дополнительного профессионального образования / Г.А. Демидова. – Новосибирск: Сиб. ассоц. консультантов, 2012. – 388 с. – Текст: непосредственный.
4. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального образования: Схемы, таблицы, комментарии, упражнения: учеб. пособие / Э.Ф. Зеер, Н.Н. Гордеева. – Екатеринбург: Высшая школа, 2005. – 215 с. – Текст: непосредственный.
5. Катербарг, Т. О. Профессиональное развитие педагога в проектной деятельности образовательной организации: диссертация кандидата педагогических наук / Т.О. Катербарг. – Сургут: Высшая школа, 2015. – 234 с. – Текст: непосредственный.
6. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: учебник / А. Я. Кибанов. – Москва: Инфра-М, 2017. – 304 с. – Текст: непосредственный.
7. Колухин, М. С. Теория управления персоналом: учебник для вузов / М. С. Колухин. – Санкт-Петербург: Питер, 2018. – 453 с. – Текст: непосредственный.

8. Концепция развития технологического образования в системе общего образования Российской Федерации (утверждено Указом Президента Российской Федерации от 1 декабря 2016 г. № 642)/ О.В. Курбатова, Л.Б. Красноперова, С.А. Солдатенко. –п. Металлплощадка: Наука, 2018. –28 с.–Текст: непосредственный.
9. Петряков, П. А. Корпоративное обучение персонала как стратегия развития организации / П. А. Петряков, М. Н. Певзнер. Текст: электронный // Академический вестник Института образования взрослых Российской академии образования. 2009. № 3 (20). С. 16–20. URL: <http://cyberleninka.ru/>.

Organizational and pedagogical conditions of in-house training in the regionmechanical assembly production

Galina N. Migacheva

PhD in Technical Science, Associate Professor,
Russian State Professional Pedagogical University,
620012, 11, Mashinostroitelei str., Ekaterinburg, Russian Federation;
e-mail: galnic42@gmail.com

Tat'yana B. Sokolova

PhD in Pedagogy, Associate Professor,
Russian State Professional Pedagogical University,
620012, 11, Mashinostroitelei str., Ekaterinburg, Russian Federation;
e-mail: sokolovatb@inbox

Abstract

In this paper, the problem of organizing staff training within the framework of in-house training is solved. The application of the proposed model and tools for its implementation will allow enterprises in the engineering industry to adapt the personnel of the technical services of the enterprise to changing conditions and effectively use their resources, which determine their economic performance and competitiveness. Implementation of the pedagogical model of in-company training of specialists in mechanical assembly production, adapted to the conditions of training employees of industrial organizations. The development of an educational course is suitable for use in training centers of industrial organizations.

For citation

Migacheva G.N., Sokolova T.B. (2023) Organizatsionno-pedagogicheskie usloviya vnutrifirmennogo obucheniya v oblasti mekhanosborozhnogo proizvodstva [Organizational and pedagogical conditions of in-house training in the regionmechanical assembly production]. *Pedagogicheskii zhurnal* [Pedagogical Journal], 13 (5A), pp. 707-713. DOI: 10.34670/AR.2023.26.61.075

Keywords

Organizational and pedagogical conditions, distance learning, educational platform, professional standard, in-house training, technological equipment of mechanical assembly production.

References

1. Azarieva, V.V. Methodological recommendations for the introduction of a standard modeling system of the quality of an educational institution / V. V. Azarieva, V. I. Kruglov, D. V. Puzankov [et al.]. – St. Petersburg: Publishing House of St. Petersburg State Electrotechnical Institute. un-ta "LETI", 2006. –408 p.– Text: direct.
2. Universal quality management: textbook / under the general editorship of S. A. Stepanov. –St. Petersburg: Publishing House of St. Petersburg State Electrotechnical. un-ta "LETI", 2001. –200 p. –Text: direct.
3. Demidova, G. A. Organizational and pedagogical conditions for the formation of the leadership potential of the manager of the social and labor sphere in the reflexive environment of additional professional education / G.A. Demidova.– Novosibirsk: Sib. assoc. consultants, 2012. –388 p.–Text: direct.
4. Zeer, E.F. Psychology of vocational education: Schemes, tables, comments, exercises: studies.manual / E.F. Zeer, N.N. Gordeeva. –Yekaterinburg: Higher School, 2005. –215 p. –Text: direct.
5. Katerbarg, T. O. Professional development of a teacher in the project activity of an educational organization: dissertation of a candidate of pedagogical sciences / T.O.Katerbarg. –Surgut: Higher School, 2015. –234 p. –Text: direct.
6. Kibanov, A. Ya. Fundamentals of personnel management: textbook / A. Ya. Kibanov. –Moscow: Infra-M, 2017. –304 p. –Text: direct.
7. Kolukhin, M. S. Theory of personnel management: textbook for universities / M. S. Kolukhin. –St. Petersburg: Peter, 2018. –453 p. –Text:direct.
8. The concept of technological education development in the general education system of the Russian Federation (approved by Decree of the President of the Russian Federation No. 642 of December 1, 2016)/ O.V. Kurbatova, L.B. Krasnoperova, S.A. Soldatenko. –p. Metallploschadka: Nauka, 2018. –28 p.–Text: direct.
9. Petryakov, P. A. Corporate personnel training as an organization development strategy / P. A. Petryakov, M. N. Pevsner. Text: electronic // Academic Bulletin of the Institute of Adult Education of the Russian Academy of Education. 2009. No. 3 (20). pp. 16-20. URL: <http://cyberleninka.ru/>.