

**ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «ГАЗПРОМ»**  
**ДЕПАРТАМЕНТ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ**  
**УПРАВЛЕНИЕ ПО ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С ДОЧЕРНИМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ**  
**НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**  
**«ОТРАСЛЕВОЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УЧЕБНО-ТРЕНАЖЕРНЫЙ ЦЕНТР ОАО «ГАЗПРОМ»**  
**ФИЛИАЛ «УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ГАЗОВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ»**

---

**УТВЕРЖДЕНЫ**

Начальником Управления  
по взаимодействию с дочерними организациями  
Департамента по управлению персоналом  
ОАО «Газпром» Т.В. Токаревой

03 октября 2014 г.

Направление: **УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

**Учебно-методические материалы**  
**по организации и проведению консультаций**  
**при индивидуальной форме обучения рабочих в дочерних обществах**  
**и организациях ОАО «Газпром»**  
**(методические рекомендации)**

СНО 05.11.09.748.03

**Москва 2014**

## АННОТАЦИЯ

---

Учебно-методические материалы являются методическими рекомендациями по организации и проведению консультаций при индивидуальной форме обучения рабочих на производстве и направлены на оказание практической помощи преподавателям, руководителям и специалистам, занимающимся обучением персонала на производстве, руководителям и преподавателям образовательных подразделений дочерних обществ ОАО «Газпром».

В методических рекомендациях раскрываются сущность и виды консультаций при индивидуальной форме обучения рабочих, особенности и этапы подготовки преподавателей к консультациям, методика проведения консультаций, способы контроля качества усвоения материала и учета работы преподавателя.

### Сведения о документе:

1 РАЗРАБОТАНЫ	Филиалом «Учебно-методическое управление газовой промышленности» негосударственного образовательного учреждения «Отраслевой научно-исследовательский учебно-тренажерный центр ОАО «Газпром»
2 ВНЕСЕНЫ	Управлением по взаимодействию с дочерними организациями Департамента по управлению персоналом ОАО «Газпром»
3 УТВЕРЖДЕНЫ И ВВЕДЕНЫ В ДЕЙСТВИЕ	Начальником Управления по взаимодействию с дочерними организациями Департамента по управлению персоналом ОАО «Газпром» 03 октября 2014 г.
4 СРОК ДЕЙСТВИЯ	5 лет
5 ВЗАМЕН	Методических рекомендаций по организации и проведению консультаций при индивидуальной форме обучения рабочих в дочерних обществах и организациях ОАО «Газпром», утвержденных в 2009 году.

© ОАО «Газпром», 2014

© Разработка филиала «УМУгазпром»  
НОУ «ОНУТЦ ОАО «Газпром», 2014

© Оформление филиала «УМУгазпром»  
НОУ «ОНУТЦ ОАО «Газпром», 2014

Распространение настоящих УММ осуществляется в соответствии с действующим законодательством и с соблюдением правил, установленных ОАО «Газпром».

**Список исполнителей:**

Методическое обеспечение разработки и составления учебно-методических материалов:

Начальник отдела по разработке  
учебно-методических материалов  
филиала «УМУгазпром»

Е.В. Тихонова

Главный методист филиала «УМУгазпром»

М.В. Береснева

**Рецензент:**

Канд. пед. наук, руководитель  
отдела Центра экспертизы  
учебной продукции и марке-  
тинга образовательных услуг  
ФГАУ «Федерального инсти-  
тута развития образования»

Г.В. Ярочкина

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	5
1 Основные термины и определения.....	7
2 Консультация как метод обучения.....	9
3 Особенности и виды консультаций при индивидуальной форме обучения...	17
4 Подготовка преподавателя к консультации.....	22
5 Методика проведения консультаций.....	26
6 Контроль качества усвоения материала.....	35
7 Учет работы преподавателя.....	37
Заключение.....	39
Список рекомендуемой литературы.....	40
Приложение № 1 Форма рабочего плана проведения консультации.....	42
Приложение № 2 Образец плана-конспекта урока.....	43
Приложение № 3 Макет дневника производственного обучения.....	45
Приложение № 4 Макет карточки учета теоретического обучения при индивидуальных консультациях.....	48

## **Введение**

Развитие рабочих кадров является важнейшим условием успешного функционирования любой отрасли экономики и любого предприятия. Чем выше профессионализм работника, богаче практический опыт, глубже теоретические знания, тем эффективнее (качественнее и быстрее) он будет выполнять свою работу. Это особенно справедливо в современных условиях, когда ускорение научно-технического прогресса значительно ускоряет процесс устаревания профессиональных знаний и навыков. Внедрение передовых производственных технологий обуславливает значительное расширение полномочий, ответственности, инициатив работников. Поэтому проблема подготовки таких рабочих является одним из наиболее актуальных, приоритетных направлений в системе профессионального обучения рабочих.

Процесс обучения в системе непрерывного фирменного профессионального образования персонала должен отвечать требованиям Федерального закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ, а также приоритетам «Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в РФ на период до 2020 г.» (одобрена коллегией Минобрнауки России, протокол от 18 июля 2013 г. № ПК – 5 вн). Система непрерывного фирменного профессионального образования персонала должна быть способна:

- обеспечивать подготовку квалифицированных рабочих в соответствии с потребностями экономики и общества;
- гибко реагировать на социально-экономические изменения;
- предоставлять широкие возможности для приобретения необходимых профессиональных квалификаций на протяжении всей трудовой деятельности человека.

Одной из форм внутрифирменного обучения рабочих может быть индивидуальное обучение. Ее использование целесообразно в тех случаях, когда укомплектовать полноценные учебные группы для теоретического обучения не представляется возможным, и каждый обучаемый изучает теоретический курс образовательной программы самостоятельно, получая необходимые консультации от прикрепленного к нему преподавателя (специалиста). Производственное обучение в этом случае проходит индивидуально на рабочем месте под руководством не освобожденного от основной работы высококвалифицированного рабочего или инструктора производственного обучения. При этом производ-

ственное обучение может планироваться после теоретического обучения или чередоваться с ним.

Сокращение учебного времени при индивидуальной форме обучения рабочих не должно влиять на его качество. В связи с этим используемые преподавателями, специалистами, инструкторами методы и приемы проведения консультаций должны быть направлены на полноценное освоение обучающимися включенных в содержание образовательной программы знаний, умений, компетенций и успешное их подтверждение на квалификационном экзамене.

Данные методические рекомендации раскрывают сущность и виды консультаций при индивидуальной форме обучения рабочих, особенности и этапы подготовки преподавателей к консультациям, методику проведения консультаций, способы контроля качества усвоения материала и учета работы преподавателя, а также предлагают список литературы. В приложениях к методическим рекомендациям содержатся образцы организационно-методической документации.

В случае если возникли вопросы, касающиеся отдельных психолого-педагогических аспектов подготовки и проведения консультаций, необходимо обратиться к рекомендуемой литературе, где они рассмотрены более детально.

Отзывы и предложения по содержанию методических рекомендаций следует направлять в филиал «Учебно-методическое управление газовой промышленности» негосударственного образовательного учреждения «Отраслевой научно-исследовательский учебно-тренажерный центр ОАО «Газпром» (филиал «УМУгазпром») по адресу: пр. Вернадского, д. 41, стр. 1, а/я 26, Москва, 119415, факс/тел. (499) 580-40-03 (газ. 3-40-03), телефоны: (499) 580-40-02 (газ. 3-40-02), (495) 430-87-90 (газ. 3-87-90). E-mail: [umu@umu.gazprom.ru](mailto:umu@umu.gazprom.ru)

## 1 Основные термины и определения

В настоящих методических рекомендациях применяют следующие термины с соответствующими определениями:

**1.1. активность обучаемых:** Интенсивная деятельность и практическая подготовка обучаемых в процессе обучения и применение знаний, сформированных навыков и умений. Активность в обучении является условием сознательного усвоения знаний, умений и навыков

**1.2. диагностирование:** Логика и методика индивидуального, группового или коллективного изучения педагогического опыта, призванная выявить, с одной стороны, испытываемые затруднения и потребности, с другой – сильные стороны в деятельности педагогов, представляющие собой резерв совершенствования работы

**1.3. дихотомическое тестовое задание:** Задание, выполнение которого оценивается альтернативно («1» – верно решенное задание, «0» – за нерешенное задание).

**1.4. квалификация:** уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности.

**1.5. квалификация работника:** Степень его профессиональной обученности, т.е. уровень подготовки, опыта, знаний, навыков, необходимых для выполнения конкретного вида работы. Устанавливается в виде разряда или категории.

**1.6. квалификационные требования:** Набор профессиональных знаний и конкретных навыков, которые необходимы для эффективной работы сотрудника на занимаемой им должности.

**1.7. ключ тестового задания:** Правильный ответ на тестовое задание

**1.8. компетенция:** совокупность личностно-деловых и профессиональных характеристик работника, которые необходимы для эффективного решения определенных задач.

**1.9. компьютерное тестирование:** Тестирование с помощью компьютера, проводимое по специальной программе, обеспечивающей заданный порядок предъявления заданий и компьютерную обработку результатов тестирования.

1.10. **контроль:** Сравнение того, что есть, с тем, что должно быть; проверка того, все ли происходит в соответствии с принятым планом, действующими инструкциями и установленными принципами.

1.11. **критерий:** Признак, на основании которого производится оценка, определение или классификация чего-либо. Неправильно выбранные критерии приводят к формальной оценке конечных результатов

1.12. **критерий оценки:** Некий признак, которым определяется та или иная выраженность параметра. Критерии могут быть как объективные, так и субъективные; как прямые, так и косвенные.

1.13. **методы активного обучения:** Способы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся, которые побуждают их к активной мыслительной и практической деятельности в процессе овладения материалом, когда активен не только преподаватель, но активны и они сами.

1.14. **мониторинг:** Форма организации исследований, обеспечивающая непрерывное поступление информации о том или ином объекте.

1.15. **обучение:** Целенаправленный процесс организации учебной деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями, навыками, компетенциями, приобретению опыта деятельности, развитию способностей.

1.16. **обратная связь:** Передача информации между взаимодействующими участниками педагогического процесса, это причинно-следственная детерминация действия каждого из них.

1.17. **обучающийся:** физическое лицо, осваивающее образовательную программу.

1.18. **оценка:** Процесс определения степени соответствия реальных достижений обучающегося планируемым диагностируемым результатам обучения; суждение о качестве выполненной работы, об успехах и недостатках в деятельности обучающихся.

1.19. **оценка знаний:** Систематический процесс, который состоит в определении степени соответствия приобретенных знаний, умений и навыков предварительно планируемым. Процесс оценки знаний включает в себя следующие компоненты: определение целей обучения; выбор контрольных заданий, проверяющих достижение этих целей; отметку, т. е. результат процесса оценивания в условно-формальном отношении, или иной способ выражения итогов проверки.

1.20. **оценочные материалы:** Совокупность дидактических средств для установления уровня достижения диагностируемых результатов обучения.

1.21. **педагогическая диагностика:** Процесс анализа результатов иссле-



дования личности и выдачи рекомендаций для регулирования и коррекции его деятельности и межличностных отношений, когда важен не только сам результат, но и динамика его изменения.

**1.22. педагогическая техника:** Процесс распознавания различных педагогических явлений и определения их состояния в конкретный момент на основе использования необходимых для этого параметров. Форма организации поведения преподавателя.

**1.23. педагогический опыт:** Совокупность знаний, умений, навыков, приобретаемых преподавателем в процессе практической образовательной деятельности.

**1.24. учебный план:** Документ, устанавливающий перечень и объем предметов/дисциплин применительно к профессии и специальности с учетом квалификации, минимального (базового) срока обучения.

**1.25. учебный элемент:** Относительно самостоятельная единица учебного материала, предназначенная для достижения одного диагностируемого результата обучения.

**1.26. цели обучения:** Описание тех видов (способов) деятельности, которые сможет осуществлять обучающийся по окончании изучения образовательной программы. Можно рассматривать цели обучения как интегрированные диагностируемые результаты обучения.

## **2 Консультация как метод обучения**

Слово «метод» в переводе с греческого означает «исследование, способ, путь к достижению цели». Этимология этого слова сказывается и на его трактовке как научной категории. «Метод – в самом общем значении – способ достижения цели, определенным образом упорядоченная деятельность», – сказано в философском словаре.

Методы обучения определяются учеными и как путь продвижения от незнания к знанию, и как совокупность приемов обучения и учебной работы, и как форма реализации содержания образования, и как способ работы обучающего и обучающихся, и как средство обучения. Современная педагогическая наука, исходя из понимания обучения как целенаправленного взаимодействия обучающихся и обучающихся, определяет методы обучения как способы совместной деятельности, систему взаимосвязанных действий педагога и обучающихся для достижения целей обучения.

В настоящее время компьютерное обучение способствует совершенствованию методов самостоятельной работы обучающихся.

Самостоятельность является наиболее существенным признаком человека и как личности, и как субъекта деятельности и представляет собой систему навыков его сознательной самоорганизации. *Самостоятельная учебная деятельность* – это вид учебной деятельности, которую обучающийся совершает в установленное время и в установленном объеме индивидуально или в группе, без непосредственной помощи и указаний преподавателя (но при его контроле), руководствуясь сформированными ранее представлениями о порядке и правильности выполнения действий.

Руководство самостоятельной работой обучающихся предполагает систему целенаправленных действий педагога и использование адекватных методов обучения, среди которых особое место занимают консультации.

Консультация в толковом словаре русского языка Т.Ф. Ефремова определяется как совет, рекомендация специалиста по какому-либо вопросу.

Консультация как *метод обучения* представляет собой совет или пояснение педагога обучающимся каких-либо вопросов. Она проводится в форме собеседования индивидуально или в составе группы в учебное или внеучебное время по графику или по мере необходимости, после изучения некоторого раздела программы, в процессе его изучения или при подготовке к экзамену или зачету. Консультация предполагает вторичный разбор учебного материала, который изучался обучающимися самостоятельно, либо был слабо усвоен (не усвоен совсем) в процессе теоретических занятий.

Основные *дидактические цели* консультаций состоят в ликвидации пробелов в знаниях обучаемых и оказании им методической помощи в самостоятельной работе.

Различают групповые и индивидуальные консультации. И тот, и другой вид консультации создает благоприятные условия для обеспечения индивидуального подхода в обучении, ориентируют преподавателя на учет подготовленности обучающихся, их особенностей, способностей и потребностей.

По своей педагогической сущности консультация – это беседа, подача информации в виде диалога (от греч. dialogos – разговор между двумя или несколькими лицами) педагога с обучающимися по комплексу вопросов темы, т.е. вопросно-ответный, диалогический метод обучения.

Диалогический подход является весьма перспективным и продуктивным в современном обучении, хотя сама идея учебного диалога возникла достаточно

давно (беседы Сократа, «Диалоги» Платона, религиозные катехизисы). Суть диалогического подхода состоит в следующем. Поскольку наше сознание имеет диалоговую природу, наиболее подходящим методом как для активизации самопознания и самоопределения обучающегося, так и для корректного педагогического воздействия на него является организация доверительного обсуждения существенных сторон ситуации обучения. При этом обсуждение ведется по определенным правилам, максимально гарантирующим равноправные позиции собеседников и отсутствие жесткого давления со стороны педагога.

Главное педагогическое достоинство консультации, как учебной беседы, состоит в активизации мыслительной деятельности обучающихся. Дело в том, что восприятие материала на слух при традиционном, монологическом, изложении материала (лекция, рассказ, объяснение) – дело трудное, требующее от человека сосредоточенного внимания и волевых усилий. Недаром еще К.Д. Ушинский отмечал, что при неумелом ведении урока учащиеся могут лишь внешне «присутствовать на занятиях», а внутренне – думать о своем или же совсем оставаться «без мысли в голове». Об этом же писал С.Т. Шацкий, указывая на то, что нередко учащиеся могут погружаться на уроке в «педагогический сон», т.е. сохранять лишь видимость внимания, но быть совершенно безучастными в работе и не воспринимать излагаемого материала.

В ходе консультации педагог строит беседу с обучающимися таким образом, чтобы они решали значимые для них познавательные вопросы и проблемные задачи. В ситуации, когда человек переживает внутренние противоречия между знанием и незнанием, у него возникает потребность в разрешении этих противоречий, и они начинают проявлять познавательную активность.

Поскольку консультации представляют собой беседы, то можно использовать для классификации их видов различные подходы. Так, по цели обучения выделяют следующие виды консультаций:

- вводная;
- по изучению нового материала;
- закрепляющая;
- контрольная.

По количеству участников консультации могут быть:

- индивидуальными;
- групповыми.

По доминирующей технологии обучения консультация может быть:

- информационно-репродуктивной (информирующей и воспроизводящей знания);
- поисковой (эвристической, проблемной, когда педагог ведет обучающихся к усвоению понятий, теорий, законов, алгоритмов, технологий серий вопросов).

По месту консультации в структуре образовательного процесса консультации могут быть:

- вводными;
- обзорными;
- предэкзаменационными.

По степени инновационности используемых на консультации приемов, средств, можно выделить:

- традиционные;
- инновационные консультации.

Следует учитывать то обстоятельство, что все классификации носят условный характер. Любая консультация, которую проводит преподаватель, может быть идентифицирована одновременно по нескольким основаниям. Например, контрольная консультация, которая проводится после изучения предмета или темы, может быть организована, как информационно-репродуктивная, когда преподаватель задает вопросы по изученному материалу, оценивает ответы и исправляет ошибки. А можно эту консультацию провести и как поисковую, когда перед обучающимися ставится учебная (профессиональная, производственная и пр.) проблема, и они ее решают, опираясь на полученные знания.

Выбор конкретного вида консультации обусловлен различными обстоятельствами:

- целью обучения;
- графиком учебного процесса;
- уровнем обученности и обучаемости субъектов образования;
- уровнем педагогического мастерства педагога;
- психолого-педагогическими, личностными и возрастными особенностями обучающихся, их потребностями и интересами;
- материально-техническими условиями обучения.

Перечисленные характеристики и особенности консультации позволяют считать ее методом активного обучения. Однако применение этого метода имеет и свои ограничения, ибо далеко не всякий учебный материал можно излагать

с его помощью. Чаще всего он применяется тогда, когда изучаемая тема является сравнительно несложной, и когда по ней у обучающихся имеется определенный запас представлений, теоретических знаний или жизненных наблюдений, позволяющих осмысливать и усваивать знания в сжатые сроки. Если же материал сложный или у обучающихся нет по нему запаса необходимых представлений и знаний, то излагать его лучше не на консультации, а использовать лекцию, семинар, практикум или другие методы обучения.

### **3 Особенности и виды консультаций при индивидуальной форме обучения**

Подготовка рабочих на производстве при индивидуальной форме обучения предполагает, что теоретическое и производственное обучение проводится в соответствии с учебными планами и программами *индивидуально* с каждым рабочим. При этом производственное обучение осуществляется непосредственно на рабочем месте под руководством инструктора производственного обучения – квалифицированного рабочего, не освобожденного от основной работы.

Теоретический курс обучающиеся изучают в этом случае самостоятельно. Однако в процессе изучения учебного материала у них могут возникать примерно одинаковые вопросы, затруднения в восприятии и понимании отдельных положений или трудности в подборе учебных пособий. В этом случае обучающихся следует, по возможности, объединить в учебные группы для изучения общей части теоретического курса, которая содержится в учебных планах и программах по соответствующим профессиям. При этом занятия могут проводиться преподавателем в форме урока.

При невозможности организации обучения в группе для обучающихся, изучающих теоретический курс самостоятельно, проводятся консультации. Консультации при индивидуальном обучении составляют 10 – 15 процентов на одного обучающегося от объема часов, отводимых на самостоятельное изучение теоретического курса. При изучении общих вопросов теоретической части обучения консультации проводятся преимущественно в учебных группах. Для их проведения из числа преподавателей, руководящих работников и специалистов Общества назначаются преподаватели-консультанты, перед которыми стоит сложная проблема объяснения учебного материала в сжатые сроки, обеспечив при этом полноту и прочность знаний и умений обучающихся.

Сущность консультации состоит в том, чтобы с помощью целенаправленных и умело поставленных вопросов побудить обучающихся к актуализации

(припоминанию) уже известных им знаний и достичь усвоения новых знаний путем самостоятельных размышлений, выводов и обобщений. В ходе консультации мысль рабочего следует за мыслью преподавателя (специалиста), в результате чего он шаг за шагом продвигается в освоении новых знаний или их систематизации. Достоинства консультации еще и в том, что она максимально активизирует мышление, служит прекрасным средством диагностики усвоенных знаний, умений, создает условия для оперативного управления процессом индивидуального обучения рабочего.

В практике реализации индивидуальной формы организации обучения рабочих используются следующие виды консультаций:

- вводные;
- обзорные;
- тематические;
- заключительные (итоговые);
- контрольно-проверочные;
- предэкзаменационные.

Вводная консультация проводится обычно перед началом учебной работы. Ее цель – ознакомить обучающихся с особенностями, объемом, порядком и планируемыми результатами осваиваемой образовательной программы или конкретной темы и выяснить, правильно ли они поняли значение предстоящей работы, хорошо ли представляют себе, что и как нужно делать, как будут оценивать результаты их самостоятельной учебной деятельности. Такие консультации дают значительный эффект перед самостоятельным освоением учебного материала.

Обзорные консультации имеют целью формирование системных обобщенных представлений и знаний по изучаемой теме или профессионально важной проблеме. Они предусматривают системное изложение преподавателем (специалистом) современных сведений и данных, заимствованных из разных источников, и научное обоснование их значимости для данной профессиональной сферы.

Обзорные консультации могут проводиться в различных формах:

- катехизической (вопросно-ответной, не допускающей возражений, с запоминанием ответов);
- сократической (мягкой, почтительной со стороны обучающегося, но допускающей сомнения и возражения);
- эвристической (ставящей обучающегося перед проблемами и требую-

щей собственных ответов на поставленные преподавателем вопросы).

Тематические (обобщающие, закрепляющие) консультации ставят своей целью обобщение, систематизацию и закрепление знаний по конкретной теме учебного плана, изученной обучающимися самостоятельно. Они способствуют приведению в определенную систему разрозненных знаний, раскрытию сущности современных научных подходов в решении производственно-профессиональных проблем и перспектив дальнейшего развития производства.

Контрольно-проверочные консультации проводятся в контрольно-диагностических целях. На основе полученной обратной связи с помощью средств машинного и безмашинного контроля знаний обучающихся осуществляется устранение выявленных пробелов, обеспечивается достижение установленных в образовательной программе планируемых результатов профессионального обучения.

Заключительные (итоговые) консультации организуются с целью систематизации полученных знаний по курсу, разделу, теме или проблеме и определения возможности применения их на практике, чем обеспечивают высокий уровень усвоения программного материала.

Предэкзаменационные консультации служат для обеспечения готовности обучающихся к квалификационному экзамену. На этих консультациях объясняются или уточняются узловые, наиболее сложные вопросы изученного курса, требующие повторения и закрепления. При этом, преподаватель должен ответить на все вопросы обучающихся, снять имеющиеся у них затруднения.

Необходимо отметить, что все перечисленные виды консультаций могут проводиться и как *индивидуальные*, и как *групповые*.

Преподавателем должны быть выбраны те виды консультаций, которые в наибольшей мере отвечают поставленным целям и планируемым результатам профессионального обучения. Выбор осуществляется на основе анализа содержания образовательной программы, тематического плана предмета (курса, модуля), бюджета времени, отведенного на изучение конкретной темы, уровня сложности темы и объема изучаемого материала. Кроме того, преподавателю необходимо учитывать особенности контингента обучающихся (число, возраст, имеющийся профессиональный опыт, уровень образования, личностные потребности и пр.), а также требования работодателя.

Количество часов, отводимых на изучение различных тем учебной программы и на консультации для обучающихся, определяется преподавателем самостоятельно по согласованию с руководителем образовательного подразделе-

ния дочернего общества (далее – ОП ДО), в случае отсутствия ОП ДО - службой по управлению персоналом (отделом подготовки кадров) дочернего общества (организации) на основе анализа каждой темы в зависимости от количества обучающихся.

В качестве примера приведем тематический план предмета «Специальная технология» при профессиональном обучении по профессии «Приготовитель бурового раствора» на производстве и примерное распределение часов на консультации для одного обучающегося (индивидуальные консультации) из расчета 15% от общего количества часов на изучение темы (таблица 1). В случае групповых консультаций, например, для трех человек, указанное количество часов умножается на три.

Таблица 1 – Тематический план консультаций по предмету «Специальная технология»

№ п/п	Темы	Кол-во часов	Кол-во часов на консультации для 1-го обучающегося	Вид консультации
1	Введение	2	1	вводная
2	Основы геологии и бурения газовых скважин	4	1	обзорная
3	Промывочные жидкости. Химические реагенты	10	2	обзорная
4	Технические средства, применяемые для приготовления, очистки и контроля параметров буровых растворов	10	2	обзорная тематическая
5	Технология приготовления буровых растворов. Контроль параметров. Очистка буровых растворов	15	3	обзорная контрольная итоговая
	<b>Итого:</b>	40	6	18

Как следует из таблицы, изучение данного предмета целесообразно начинать с вводной консультации, на которой обучающиеся получают информацию о цели и задачах его изучения; источниках информации, порядке и методах работы с ней; планируемых результатах обучения (знаниях, умениях, опыте); способах контроля хода и итогов самостоятельной работы; оценочных процедурах.



По темам 2 – 4 запланированы обзорные консультации, на которых могут быть организованы дискуссии; обсуждение вопросов, предназначенных для самостоятельного изучения; даны ответы на возникшие у рабочих вопросы; приведены примеры применения полученных теоретических знаний в профессионально-производственной деятельности.

Тематическая консультация по теме «Технические средства, применяемые для приготовления, очистки и контроля параметров буровых растворов» может быть проведена в вопросно-ответной форме, что позволит оперативно скорректировать выявленные пробелы в знаниях.

Контрольную консультацию по теме 5 целесообразно провести как инновационную, т.е. как тестовый контроль с дихотомической шкалой с последующим анализом ответов. Причем во время этой консультации желательно использовать возможности информационных технологий, что позволит сэкономить время на проверку знаний обучающихся, обсудить ответы и исправить допущенные ошибки.

На основе полученных данных об уровне подготовки обучающихся и выявленных проблемах осуществляется подготовка и проведение итоговой консультации, на которой будут систематизированы знания рабочих и даны рекомендации по их применению в процессе приготовления буровых растворов.

Естественно, что тематический план предусматривает тот или иной вид консультаций ориентировочно. В процессе обучения преподаватель может внести в них оперативные коррективы.

Каждая консультация требует определенной подготовки преподавателя. В связи с этим рассмотрим этот вопрос более подробно.

#### **4 Подготовка преподавателя к консультации**

При индивидуальном теоретическом обучении обучающийся изучает материал самостоятельно. Задача преподавателя состоит в том, чтобы помочь ему овладеть основами технических знаний и разъяснить наиболее сложные вопросы учебной программы, а также проверить и оценить качество усвоения изученного материала. Сложность состоит в том, что на консультации при индивидуальной форме обучения рабочих отводится значительно меньше времени, чем при групповом обучении. Поэтому подготовка преподавателя к консультации должна быть не менее, а, может быть, даже более тщательной, чем к традиционной лекции.

Процесс подготовки преподавателя к консультации можно условно представить в виде последовательных этапов (таблица 2).

Таблица 2 – Этапы подготовки преподавателя к консультации

<b>№ п/п</b>	<b>Основные этапы</b>	<b>Решаемые задачи</b>	<b>Содержание деятельности</b>
1	Изучение и анализ нормативно-правовой и организационно-методической документации, профессионально-социальных условий обучения	Обобщить и систематизировать информацию о целях, содержании и процессе индивидуального обучения рабочих, планируемых результатах обучения и способах их оценки.	1. Изучение и анализ квалификационной характеристики, профессионального стандарта. 2. Анализ требований работодателей. 3. Анализ условий предстоящего теоретического и производственного обучения. 4. Анализ образовательной программы профессионального обучения. 5. Анализ тематического плана и учебной программы теоретического и производственного обучения. 6. Ознакомление с графиком производственного обучения
2	Планирование тематики консультаций	Составить учебно-тематический план консультаций на основе систематизированной информации по результатам анализа нормативно-правовой и организационно-методической документации	1. Определить количество консультаций и объем часов на их проведение. 2. Сформулировать темы консультаций в соответствии с тематическим планом и учебной программой.
3	Оценка потребностей и особенностей обучающихся	Получить объективную информацию об уровне обученности рабочих, их потребностях и личностных особенностях.	1. Получить в службе управления персоналом (отделе подготовки кадров) информацию об уровне обученности рабочих, имеющемся

№ п/п	Основные этапы	Решаемые задачи	Содержание деятельности
			<p>стаже работы и пр.</p> <p>2. По возможности, побеседовать с преподавателями, специалистами, которые уже работали с этими обучающимися.</p>
4	Проектирование видов и структуры консультаций	Определить виды и структуру консультаций согласно тематическому плану, графику теоретического и производственного обучения, а также особенностям обучающихся.	<p>1. Уточнить вид каждой запланированной консультации и оформить в виде таблицы по образцу.</p> <p>2. Определить цели каждой консультации.</p> <p>3. Выбрать методы обучения, наиболее соответствующие поставленным целям.</p> <p>4. Составить рабочий план консультации по образцу</p>
5	Планирование содержания консультаций	Определить содержание консультаций.	<p>1. Составить вопросы консультаций согласно выбранному виду и структуре.</p> <p>2. Подобрать учебный материал из различных источников (нормативно-правовых, локальных, научных, профессиональных).</p> <p>3. Установить логические и профессионально значимые связи теоретического и производственного обучения.</p> <p>4. Определить методы проведения консультации, исходя из ее цели, вида, структуры, уровня обученности и особенностей обучающихся.</p>

№ п/п	Основные этапы	Решаемые задачи	Содержание деятельности
6	Формирование комплекса материально-технического, учебно-методического и информационного обеспечения процесса обучения.	Обеспечить учебно-методический и материально-технический комплекс обучения	1. Проверить наличие необходимых материально-технических, информационных ресурсов обучения и их пригодность к работе. 2. Подобрать и при необходимости разработать, подготовить необходимый наглядно-иллюстративный материал (презентации, макеты, схемы и пр.)
7	Определение содержания самостоятельной работы обучающихся и способов контроля ее качества.	Разработать систему заданий для самостоятельной работы обучающихся, включая систему контроля и оценки ее результатов.	1. Сформулировать задания для самостоятельной работы обучающихся. 2. Разработать алгоритмы (технологические карты), рекомендации по выполнению заданий. 3. Определить порядок контроля и оценки результатов самостоятельной работы. 4. Определить порядок получения обратной связи с обучающимися (связь по электронной почте, письменные отчеты и пр.)

Безусловно, выделение этих этапов носит условный характер. В реальной практике они могут идти не только последовательно, но и одновременно, параллельно друг другу. Тем не менее, желательно, чтобы все они имели место в процессе подготовки преподавателя к консультации.

Остановимся более подробно на некоторых из перечисленных в таблице действий.

*Оценка потребностей и особенностей обучающихся* является фундаментом всего процесса планирования и подготовки консультации. Полная оценка

потребностей в обучении рабочих включает в себя два основных компонента: профиль целевой аудитории и характеристика социально-профессионального фона обучения.

Профиль целевой аудитории является попыткой ответить на широкий спектр вопросов о рабочей силе: Кто может получить наибольшую пользу от обучения? Какое обучение уже проводилось для данной целевой аудитории? Какие знания и опыт преподаватели привнесут в учебный процесс? Каков уровень грамотности и обученности рабочих? На каких языках они говорят? Кого они уважают, и кому они не доверяют? И многие другие.

Сбор информации о социально-профессиональном фоне обучения позволяет преподавателям (консультантам) максимизировать его позитивное воздействие за счет выявления и анализа факторов, которые могут помочь в производственной деятельности рабочего (например, инновационное высокотехнологичное производство, хорошие условия безопасности труда и пр.), и обстоятельств, которые могут препятствовать этому (например, недостаточная безопасность работ).

Оценка потребностей может основываться на анкетировании, анализе документации, наблюдениях, сделанных на рабочем месте, беседах с рабочими работниками отделов подготовки кадров структурных подразделений ДО, служб по управлению персоналом и др.

Используя информацию, полученную в результате оценки потребностей обучающихся, можно определить конкретные *цели консультации*.

Общей ошибкой является предположение о том, что целью консультаций является просто представление информации. То, что *представляется*, имеет меньшее значение, чем то, что *получает* обучающийся. Цели должны быть сформулированы в терминах того, что рабочие будут знать, в чем они будут убеждены, что они будут способны делать или выполнить в результате обучения.

Большинство учебных программ сосредоточено на целях изменения индивидуальных знаний или поведения рабочего. *Цели* индивидуального обучения могут включать в себя изучение новой информации и навыков, изменение отношения и усвоение безопасного профессионального поведения (способов работы). Задачи, решение которых ведет к достижению этой цели, включают в себя:

– *информационные задачи*, связанные с получением обучающимся конкретных знаний (например, информации об опасности растворителей для здоровья);

– *задачи выработки умений и навыков*, нацеленные на обеспечение гарантий того, что обучающиеся могут выполнять конкретные задания, которые им потребуется исполнять, выйдя на работу. Такие навыки могут варьироваться от индивидуальных, технических навыков (например, как правильно поднимать тяжести) до навыков групповых действий (например, как бороться за эргономическую реорганизацию рабочего места);

– *задачи формирования отношения*, нацеленные на оказание воздействия на убеждения рабочих. Они важны для гарантирования того, что люди преодолевают свои собственные барьеры на пути изменения, и, таким образом, способны реально переносить новоприобретенные знания и навыки на практику. Примеры отношений, к которым может быть обращено обучение, включают в себя, например, стереотипные убеждения в том, что несчастные случаи происходят из-за неосторожных рабочих, что рабочие безразличны и не заботятся о безопасности и гигиене труда, или, что обстоятельства никогда не меняются, и кто бы что бы ни делал, это ничего не изменит;

– *задачи формирования индивидуального профессионального поведения (способов работы)*, нацеленные на воздействие не только на то, что рабочий *может* делать, но и на то, что рабочий *реально делает*, выйдя на работу после обучения. Например, учебная программа с поведенческими целями будет направлена на получение позитивного импульса к применению респиратора во время работы, а не только на передачу информации о том, как его правильно использовать;

– *задачи социального действия*, нацеленные на осуществление воздействия на то, что рабочий будет делать, выйдя на работу. Однако эти задачи больше обращены к коллективным действиям по изменению работы и окружающей среды, чем к изменениям в индивидуальном поведении. Поэтому они решаются, как правило, на групповых консультациях.

По сравнению с другими целями обучения, *цели обеспечения знаний* являются наиболее простыми для достижения на консультации (но, ни в коем случае не простыми в абсолютном смысле).

*Цели формирования умений и навыков* требуют большего практического (производственного) обучения для обеспечения совершенного владения необходимыми приемами и методами труда, поэтому они лучше решаются в рамках

производственного обучения. Тем не менее, это не означает, что на консультации такие цели не могут быть поставлены. Так, на консультации может быть поставлена цель формирования у обучающихся умения анализировать и критически оценивать теоретическую информацию.

*Цели формирования отношения* более сложны, потому что они могут быть связаны с преодолением глубоких внутренних убеждений человека. Для того чтобы, например, формировать ценностное отношение рабочего к традициям и приоритетам конкретной организации, объединения и т.п., преподавателю необходимо использовать и убедительные примеры, и демонстрировать собственную убежденность в этих ценностях.

*Цели формирования индивидуального поведения* достижимы, только если учитываются барьеры, создаваемые отношением рабочего к обучению или производственно-профессиональной деятельности, и если в обучение включены действия, практика и проверка реализации сформированного поведения на рабочем месте.

*Цели социального действия* создают наибольшие трудности, поскольку обучение должно в этом случае быть групповым.

Важно выбрать правильные *методы* для достижения поставленных целей и наиболее эффективного освещения избранных предметных областей. В целом, чем более амбициозными будут цели, тем более интенсивными, инновационными и комплексными должны быть методы обучения. Но, какие бы методы не были выбраны преподавателем (консультантом), должен учитываться профиль рабочей силы. Преподаватели должны реагировать на уровень грамотности рабочих, их профессиональный и жизненный опыт, возраст, знание русского языка и пр. Например, если уровень грамотности, обученности, кругозора обучающегося низок, то преподаватель должен использовать не только устные методы обучения, но и интенсивно применять наглядные (графические, визуальные) материалы.

Принципиально важно, чтобы во время консультации были установлены связи теоретического и производственного обучения.

Консультации должны проводиться по графику (расписанию), утвержденному руководителем ОП ДО или службой по управлению персоналом (отделом подготовки кадров). Количество консультаций в неделю и длительность их устанавливается в зависимости от общего числа часов, отведенных на консультацию обучающихся, с учетом их численности.

План (технологическая карта) консультации оформляется преподавателем самостоятельно и согласовывается с руководителем ОП ДО или структурного подразделения ДО (отдела подготовки кадров). Рекомендуемая форма плана проведения консультаций приведена в приложении № 1.

При консультации 4-х и более человек, рабочий план целесообразно составлять в соответствии с принятой в дидактике структурой плана-конспекта урока, (приложение № 2).

Содержание деятельности преподавателя и обучающихся на каждом этапе урока записывается кратко. При этом можно ориентироваться на следующие советы.

*Организационный момент*, включает:

- постановку цели, которая должна быть достигнута обучающимися на данном этапе (что должно быть сделано, чтобы дальнейшая работа была эффективной);
- определение целей и задач, которых преподаватель предполагает достичь на данном этапе урока;
- описание методов организации работы обучающихся на начальном этапе урока, их мотивации на учебную и профессиональную деятельность по теме урока (с учетом реальных особенностей обучающихся и задач профессионального обучения).

*Актуализация знаний* (беседа с обучающимися по заданиям для самостоятельной работы и/или имеющемуся профессиональному опыту и знаниям):

- определение целей, которые преподаватель ставит перед обучающимися на данном этапе урока (какие знания и умения по теме они должны продемонстрировать по итогам урока);
- определение целей и задач, которых преподаватель хочет достичь на данном этапе урока;
- описание методов, способствующих решению поставленных целей и задач (беседа, тестирование, фронтальный опрос и пр.);
- определение возможных действий преподавателя в случае, если ему или обучающимся не удастся достичь поставленных целей;
- описание методов организации совместной деятельности обучающихся с учетом их реальных особенностей и задач профессионального обучения;
- описание методов мотивирования (стимулирования) активности обучающихся в ходе беседы (опроса).

*Изучение нового учебного материала.* Данный этап предполагает:



- постановку конкретной учебной цели перед обучающимися (какой результат должен быть достигнут ими на данном этапе урока: какие знания, умения будут формироваться при изучении нового материала);

- определение целей и задач, которые ставит перед собой преподаватель на данном этапе урока;

- изложение основных положений нового учебного материала, который должен быть освоен обучающимися (перечисляются кратко, как тезисы или пункты плана);

- описание форм и методов изложения (представления) нового учебного материала;

- описание основных форм и методов организации индивидуальной и групповой деятельности обучающихся по ходу изложения учебного материала;

- описание методов мотивирования (стимулирования) активности обучающихся в ходе освоения нового учебного материала.

*Закрепление учебного материала, предполагающее:*

- постановку конкретной учебной цели перед обучающимися (какой результат должен быть достигнут обучающимися на данном этапе урока);

- определение целей и задач, которые ставит перед собой преподаватель на данном этапе урока;

- описание форм и методов достижения поставленных целей в ходе закрепления нового учебного материала с учетом индивидуальных особенностей обучающихся, с которыми работает преподаватель;

- описание критериев, позволяющих определить степень усвоения обучающимися нового учебного материала;

- описание возможных путей и методов реагирования на ситуации, когда преподаватель определяет, что часть обучающихся не освоила новый учебный материал.

*Подведение итогов и задание для самостоятельной работы, включающее:*

- формулирование общих выводов о степени достижения поставленных целей урока с указанием методов организации рефлексивной деятельности обучающихся (беседа, самоанализ и пр.) и значение полученных знаний для профессиональной деятельности и производственного обучения;

- постановку целей самостоятельной работы обучающихся (что должны сделать обучающиеся в ходе выполнения задания для самостоятельной работы, в какой форме и в какие сроки они должны представить результаты самостоятельной работы);

- определение целей, которые хочет достичь преподаватель, задавая задание для самостоятельной работы;
- определение и разъяснение обучающимся критериев успешного выполнения задания для самостоятельной работы.

Перед началом учебных занятий работники ОП ДО, в случае его отсутствия в дочернем обществе - службы по управлению персоналом ДО (отдела подготовки кадров) проводят с преподавателем (консультантом), особенно впервые привлеченным к теоретическому обучению рабочих, инструктаж по организации и методике консультаций. Консультанту сообщают о числе обучающихся, их месте работы на производстве (цех, участок), общеобразовательной подготовке, количестве часов, отводимых на консультации, согласовывают с ним график (расписание) консультаций.

Основная задача инструктажа – разъяснить консультанту, как работать с учебной программой, распределять учебный материал по частям, планировать свою работу, как лучше организовать изучение теоретического материала учебной программы, как лучше установить связи между изучением теоретического материала и производственным обучением.

Консультант должен получить полноценную и четкую информацию о требованиях, предъявляемых к нему, как к педагогу, о его личной ответственности за качество теоретической подготовки обучающихся по всем темам учебной программы и достижение планируемых результатов обучения.

Консультанту сообщают условия оплаты за работу, выдают учебную программу и карточку учета консультаций.

## **5 Методика проведения консультаций**

Рабочий план (технологическая карта) консультации является основой, ориентиром для ее проведения. Вместе с тем, в ходе его реализации необходимо соблюдать некоторые методические требования, предъявляемые к консультациям того или иного вида, а также общепедагогические требования к методам обучения.

По мнению многих, проведение хорошо спланированной консультации является самой несложной частью процесса обучения. Преподаватель (консультант) просто выполняет разработанный план. Он становится тем «проводником», который проводит обучающихся через серию разных видов деятельности, спланированной так, чтобы:

- а) получить новые знания или умения;

- б) поделиться своими мыслями и опытом;
- в) соединить то и другое вместе.

Однако, при индивидуальном консультировании, основанном на активном участии рабочих и обмене их собственным опытом, важно, чтобы была создана атмосфера доверия при обсуждении темы и свободы общения. Важно обеспечить максимальное взаимодействие с обучающимся и стимулировать у него желание участвовать в происходящем процессе. От некоторых преподавателей (консультантов) такая роль «проводника» в обучении может потребовать некоторой «перестройки». Это – роль, которая меньше опирается на талант к эффектным публичным выступлениям, традиционный акцент на преподавательских навыках, и больше ориентирована на способность поощрять совместное изучение нового материала.

В индивидуальном обучении и особенно в консультировании рабочих все большую популярность приобретает использование преподавателей из категории «равных» обучающимся, т.е. опытных высококвалифицированных рабочих и мастеров. Обучение рабочих «равными им» имеет два основных преимущества:

- рабочие-преподаватели обладают практическим знанием рабочего места, что делает обучение соответствующим конкретным потребностям;
- «равные» преподаватели остаются на рабочем месте для обеспечения постоянных консультаций во время производственного обучения.

Однако успех работы «равных» преподавателей во многом зависит от овладения ими необходимыми психолого-педагогическими знаниями и приобретения определенного методического опыта.

Важнейшие требования к проведению консультаций при индивидуальном обучении рабочих связаны с особенностями обучения взрослых, т.е. с *андрогогическими* требованиями, включающими следующие основные положения.

Взрослые обладают самомотивацией, особенно по отношению к информации, которая находит непосредственное применение в их жизни и работе. Они, например, ожидают от консультации практических «инструментов» (приемов, советов, профессиональных секретов и т.п.), которые должны помочь им в решении проблем на рабочем месте.

Взрослые лучше учатся, накапливая знания на основе уже имеющихся, для того чтобы включить новые идеи в свой существующий запас знаний. Взрослые хотят, чтобы их уважали за их жизненный опыт. Таким образом, эф-

фективной будет консультация в том случае, если преподаватель привлекает собственные знания обучающегося и стимулирует размышление на их основе.

Консультации будут более эффективными, если обучающиеся будут вовлечены в разнообразные виды деятельности: слушать, смотреть на визуальные материалы, задавать вопросы, читать, писать, практиковаться на оборудовании и обсуждать важные проблемы. Разнообразие не только обеспечивает гарантии того, что на консультации используются все способы познания, но и дает возможность повторения для закрепления полученных знаний, а также, несомненно, борется со скукой.

Взрослые учатся наиболее эффективно, когда они активно вовлечены в учебный процесс, когда «учатся, делая». Они больше реагируют на методы активного обучения, требующие их участия, чем на пассивные меры. Поэтому нужно на консультациях использовать учебные и производственные ситуации (кейс-стадии), ролевые игры, практические симуляции, дискуссия и др. методы, позволяющие обучающемуся быть вовлеченным в учебный процесс. Это с большей вероятностью обеспечит сохранение и применение новых знаний.

В принципе, каждая консультация включает в себя взаимодействие между участниками и, в идеале, дает широкие возможности не только для получения новой информации, но и применения новых навыков, обсуждения причин профессиональных проблем и барьеров, возникающих на пути их решения. Но важно помнить и о том, что методы, основанные на активном участии обучающихся в консультации, требуют большего времени и, конечно, определенных преподавательских навыков. Но для увеличения обучающего *воздействия* консультаций активное участие обучающихся является чрезвычайно важным.

Кроме общих дидактических требований существуют и специфические, частные требования и особенности проведения конкретных видов консультаций. Рассмотрим их подробнее.

#### *Вводная консультация.*

Для преподавателя (консультанта) и обучающихся важное значение имеет правильная организация и проведение первой (вводной) консультации. На ней обучающиеся знакомятся с особенностями избранной ими профессии, ее значением на производстве. На вводной консультации необходимо ознакомить обучающихся с квалификационной характеристикой по профессии, профессиональным стандартом (при его наличии) и требованиями производства, предъявляемыми к знаниям, умениям и компетенциям рабочих. Важно объяснить обучающимся, что цель этой и последующих консультаций – помочь им получить

знания во время самостоятельной работы, что успех обучения будет зависеть от систематичности подготовки к занятиям и выполнения домашних заданий.

Примерный план проведения вводной консультации:

- после представления и знакомства с обучающимися провести краткую беседу о порядке проведения консультаций и программе обучения;
- ознакомить обучающихся с требованиями квалификационной характеристики, профессионального стандарта, особенностями и приоритетами современного производства;
- провести диагностику уровня знаний по программе обучения (предмету), используя для этого письменный (преимущественно тестовый, машинный) опрос или устную беседу;
- охарактеризовать учебники и учебные пособия, рекомендуемые для использования в самостоятельной работе (целесообразно их продемонстрировать обучающимся);
- дать общие советы по организации самостоятельной работы обучающихся с учебными пособиями и интернет-ресурсами (желательно, чтобы обучающиеся получили рекомендации по выполнению заданий еще и в письменном виде. Причем в этих рекомендациях должны быть приведены образцы выполнения заданий).

#### *Тематические консультации.*

Вид, содержание тематических консультаций и методы их проведения определяются, исходя из целей и задач учебной программы, тематического плана, а также той информации, которая получена преподавателем (консультантом) об особенностях обучающихся.

Начиная очередную консультацию, преподаватель называет ее тему, формулирует вопросы, которые должны быть рассмотрены в ходе консультации, а также информирует обучающихся о планируемых результатах обучения. Далее следует выяснить, какие трудности и вопросы возникли у них при выполнении заданий для самостоятельной работы.

После разъяснения заданий, которые оказались сложными для обучающихся и ответов на их вопросы по теме консультации, целесообразно организовать активную самостоятельную работу: подбор примеров по теме консультации; самостоятельное составление и решение профессионально ориентированных задач; сравнение свойств изучаемых объектов; чтение чертежей и схем с целью определения принципа работы машины или сборной единицы; определение возможных неисправностей оборудования; составление и обсуждение

конспекта по вопросу; определение характера, причин и способов устранения дефектов изготовленной или изношенной в процессе работы детали машины и пр.

Такие виды работ способствуют восполнению пробелов в знаниях, углублению и расширению знаний по предмету, более глубокому освоению учебной программы, изучению достижений науки, техники и технологии.

В процессе проведения консультации преподавателю полезно использовать и элементы проблемного обучения, основная идея которого состоит в том, что знания не передаются обучающимся в готовом виде, а приобретаются ими самостоятельно в условиях проблемной ситуации.

Проблемные ситуации возникают в процессе деятельности, направленной на некоторый объект, когда обучающийся встречает какое-либо затруднение, преграду. Компонентами проблемной ситуации являются сам обучающийся, объект его деятельности, преграды (затруднения) на пути осуществления его деятельности. Преградой может быть: недостаток или несоответствие знаний, средств и способов их применения, необходимость произвести какие-то неизвестные действия для достижения цели или сделать выбор между несколькими объектами и т.д. Необходимо, чтобы обучающийся осознал, заметил преграду и захотел устранить ее.

В учебном процессе проблемные ситуации возникают не спонтанно, а в результате целенаправленной деятельности преподавателя.

Применительно к процессу проведения консультаций при индивидуальной форме обучения различают несколько способов создания учебных проблемных ситуаций:

- постановка перед обучающимися теоретической проблемы объяснения внешних противоречий в наблюдаемых фактах;
- постановка перед обучающимися проблемы анализа и обобщения освоенных ранее знаний и умений;
- постановка перед обучающимися проблемы нахождения путей и способов решения задач нового или измененного вида.

Постановка вопроса для создания проблемной ситуации должна опираться на знания, умения и способы деятельности обучающихся, но при этом не должна содержаться в них в явном виде. Только в этом случае поставленный вопрос вызовет у обучающихся целенаправленный мыслительный процесс. Вопрос следует ставить, например, в такой формулировке: «Чем объясняется..?»,

«Как обосновать...?», «По каким причинам...?», «Каково назначение...?», «Что произойдет, если...?» и т.д.

Целесообразно ставить перед обучающимися проблемные вопросы, ответы на которые они могли бы найти во время самостоятельной работы и на очередной консультации организовать дискуссию по этому вопросу.

В качестве примеров постановки проблемных вопросов можно привести следующие:

1 Какие элементы технологического процесса изменятся и как изменятся в случае увеличения припуска на обработку?

2 Что изменится в технологическом процессе изготовления деталей при изготовлении их в количестве 5 и 1000 шт.?

3 Чем руководствуются конструкторы, предлагая тот или иной вариант?

4 На основании эскиза (чертежа) детали изобразите схему приспособления для сокращения времени на контроль линейный размеров.

Одним из методов формирования у рабочих на консультациях первоначальных навыков рационализации может служить технология японской системы непрерывного совершенствования «кайдзен» и, в частности, метод «Пять почему?» как элемент проблемного обучения и средство микрорационализации.

Понятие «Кайдзен» (KAIZEN) является производным от слов KAI – «изменение» и ZEN – «хороший», «к лучшему» и имеет прямое отношение к деятельности любого вида, в том числе и деятельности трудовой.

Сутью указанной системы является постоянное стремление к совершенствованию всего, что мы делаем, воплощенное в конкретные формы, методы, средства и технологии. Кайдзен – это подход к организации деятельности, основанный на здравом смысле и самодисциплине, порядке и бережливости. Уделяя внимание данным и процессам, а не результатам, кайдзен поощряет человека искать решение возникающих проблем в предыдущем процессе. Этому способствует метод решения проблем «Пять почему?», поскольку пяти вопросов, как правило, бывает достаточно для определения причины той или иной проблемы.

В книге известного японского специалиста по этой производственной системе Масааки Имаи приводится пример, когда рабочий завода посыпает опилками пол между станками и, когда у него пытаются выяснить, почему он это делает, то рабочий поясняет, что пол скользкий и по нему опасно ходить, и поэтому он вынужден периодически посыпать его опилками.

Поэтапно, пошагово, по мере задавания вопросов, выясняется, что пол представляет опасность потому, что там пролито масло по причине того, что из-

за течи в картере подтекает станок. А течь в картере станка появилась потому, что изнашивался резиновый сальник. Повторив вопрос «почему?» пять раз, удалось выявить первопричину «скользкого, опасного пола».

Выявление причины (первопричины) позволяет устранить именно источник проблемы а, по возможности – раз и навсегда! Но если не обратить внимания на эту проблему и не принять мер по устранению причин, то можно годами продолжать «посыпать пол опилками», тем самым, устраняя следствие возникшей производственной проблемы, но не ее причину, и, сохранить при этом следующие издержки:

- возможность производственного травматизма – «скользкий пол»;
- дискомфорт производственного участка, рабочего места;
- неэффективное использование рабочего времени;
- нерациональный расход машинного масла;
- нерентабельный расход опилок.

Метод устранения проблем «Пять почему?» применяется в различных областях человеческой деятельности в процессе анализа проблем и поиска причин их возникновения и способствует поиску истинных причин рассматриваемых проблем с целью эффективного их разрешения.

Опыт показал, что метод «Пять почему?» особенно эффективен при обучении профессиям, связанным с технической эксплуатацией, ремонтом и обслуживанием оборудования. Именно в этих профессиях, где одним из направлений, видов профессиональной деятельности является техническая диагностика: определение и устранение неисправностей в оборудовании так важно поэтапное, системное формирование опыта творческой, рационализаторской деятельности. В качестве примера можно привести следующий фрагмент консультации по методу «Пять почему?»

Вопрос 1: Почему остановился станок?

Ответ 1: Потому что из-за перегрузки перегорел предохранитель.

Вопрос 2: Почему возникла перегрузка?

Ответ 2: Потому что смазка подшипника была недостаточной.

Вопрос 3: Почему смазка была недостаточной?

Ответ 3: Из-за неисправности смазочного насоса.

Вопрос 4: Почему неисправен насос?

Ответ 4: Потому что изнашивалась его ось.

Вопрос 5: Почему она изнашивалась?

Ответ 5: Потому что в смазке встречаются загрязняющие вещества.



Повторив «почему» пять раз, обучающимся удалось выявить причину и принять правильное решение: оснастить смазочный насос фильтром.

Кроме перечисленных методов, для активизации деятельности обучающихся можно использовать следующие виды работ:

- подбор примеров, иллюстрирующих основные положения;
- самостоятельное решение и составление простейших задач;
- сравнение свойств материалов;
- обнаружение возможных неисправностей машин и оборудования;
- изучение чертежей и составление схемы устройства (механизма);
- выбор деталей, необходимых для сборки механизма;
- изучение схемы (чертежа). Определение принципа действия прибора.

Хороший эффект в активизации деятельности обучающихся на консультации дает прием, который ставит их перед необходимостью делать сравнения, сопоставлять новые факты, примеры и положения с тем, что рассматривалось ранее или было изучено самостоятельно. В частности, К.Д. Ушинский считал, что сравнение есть основа всякого понимания и мышления, что все в мире познается не иначе, как через сравнение. Психологический механизм воздействия сравнения на мыслительную деятельность человека пытался в свое время раскрыть еще Гельвеций. «Всякое сравнение предметов между собой, – писал он, – предполагает внимание; всякое внимание предполагает усилие, а всякое усилие – побуждение, заставляющее сделать это».

Повышение активности обучающихся отмечается также при взаимном рецензировании работ, оценке работы другого обучающегося (при проведении групповых консультаций).

Успех проведения консультации во многом зависит от правильности постановки вопросов. Вопросы должны быть краткими, четкими, содержательными и сформулированы так, чтобы будили их мысль. Следует как можно реже использовать подсказывающие вопросы и альтернативные вопросы, требующие однозначных ответов типа «да» или «нет».

При проведении консультаций по осмыслению, систематизации и контролю изученного самостоятельно материала необходимо ставить вопросы так, чтобы они требовали не односложных утвердительных или отрицательных ответов, а развернутых рассуждений, определенных доводов и сравнений, в результате которых обучающиеся вычленяют существенные признаки и свойства изучаемых предметов и явлений и таким путем приобретают новые знания. «Умение задавать вопросы, – писал К.Д. Ушинский, – и постепенно усиливать

сложность и трудность ответов есть одна из главнейших и необходимейших педагогических привычек». Не менее важно и то, чтобы вопросы имели четкую последовательность и направленность, которые позволят обучающимся глубоко осмысливать внутреннюю логику усваиваемых знаний.

Преподаватель, опираясь на знания и опыт обучающихся, последовательной постановкой вопросов подводит их к пониманию и усвоению новых знаний. После того, как вопрос задан, следует сделать небольшую паузу (8 – 10 секунд). Это имеет большое психологическое значение, т.к. человек должен подготовиться к ответу, осмыслить его. Если обучающийся затрудняется ответить, не следует «вытягивать» из него ответ. Следует либо перефразировать вопрос, либо дать разъяснения самому преподавателю.

В активном восприятии и осмыслении изучаемого на консультации материала весьма существенное значение имеет умение преподавателя (консультанта) придавать своему изложению увлекательный характер, делать его живым и интересным. Прежде всего, здесь не следует забывать, что учебный материал сам по себе содержит множество стимулов, возбуждающих любознательность и мыслительную активность обучающихся. К ним относятся: новизна научных и технических сведений, яркость фактов, оригинальность выводов, своеобразный подход к раскрытию сложившихся представлений, глубокое проникновение в сущность явлений, практическая и профессиональная значимость материала и т.д. Учитывая это, преподавателю необходимо постоянно заботиться о том, чтобы не сводить свое изложение к простому пересказу учебника, а делать его более глубоким по содержанию, дополняя его новыми деталями и интересными примерами. К.Д. Ушинский писал, что изучаемый «предмет должен представлять для нас новость, но новость интересную, т.е. такую новость, которая или дополняла бы, или подтверждала, или опровергала, или разбивала то, что уже есть в нашей душе, т.е., одним словом, такую новость, которая что-нибудь изменяла бы в следах, уже у нас укоренившихся».

Консультация как словесный метод обучения, как правило, сочетается с применением средств наглядности. Большую роль играет метод иллюстрации и демонстрации учебных пособий, который иногда называют иллюстративно-демонстрационным методом (от лат. *illustratio* – изображение, наглядное пояснение и *demonstratio* – показывание). Сущность этого метода состоит в том, что в процессе учебной работы преподаватель использует иллюстрации, т.е. наглядное пояснение, или же демонстрирует то или иное учебное пособие (макет, презентацию, схему и пр.), которые, с одной стороны, облегчают восприя-

тие и осмысление изучаемого материала, а с другой, – выступают в качестве источника новых знаний.

Эффективность применения иллюстраций и демонстраций в значительной мере зависит от умелого сочетания слова и наглядности, от умения преподавателя вычленять те свойства и особенности, которые в большей мере раскрывают сущность изучаемых предметов и явлений.

Завершается тематическая консультация кратким обобщением, формулированием теоретических выводов и закономерностей. Эти обобщения не всегда обязательно делать самому преподавателю (консультанту). Он может побуждать к этому самих обучающихся.

Таковы наиболее важные общедидактические и частные требования, методы и приемы проведения консультаций при индивидуальном обучении рабочих.

## **6 Контроль качества усвоения материала**

В учебном процессе различают следующие виды контроля:

- *внешний*, осуществляемый преподавателем;
- *взаимный* контроль, осуществляемый обучающимися между собой за их учебной деятельностью;
- *самоконтроль*, осуществляемый обучающимися за своей учебной деятельностью.

Кроме того, контроль может быть *текущим, тематическим и периодическим* в зависимости от того, на каких этапах консультации он осуществляется. По средствам, используемым для контроля, он может быть *машинным и безмашинным, устным и письменным*. Если контроль осуществляется в отношении одного обучающегося – он будет *индивидуальным*, если контролируют всех одновременно – *фронтальным*.

Естественно, что эти классификации также являются условными, поскольку, например, текущий контроль может осуществляться как преподавателем (внешний контроль), так и самими обучающимися (самоконтроль или взаимоконтроль) и осуществляться с помощью компьютерного тестирования (машинный контроль) или устно (контрольная беседа).

Контроль со стороны преподавателя позволяет установить соответствие знаний, навыков и умений обучающихся по изучаемым понятиям, темам, по всему курсу требованиям программы, а также – что очень важно – научить обучающихся методам взаимного контроля и самоконтроля.

Наиболее простым и доступным для преподавателя методом контроля знаний обучающихся является репродуктивная беседа, т.е. постановка конкретных вопросов, требующих точного воспроизведения учебного материала. Более сложными являются вопросы или задания, требующие теоретического обобщения, выделения основного, установления причинно-следственных связей, однако, именно они способствуют, с одной стороны, глубокому усвоению учебного материала, а с другой, – позволяют проверить, насколько осознанно он усвоен.

Текущий, тематический и периодический контроль может осуществляться устными, письменными, безмашинными, машинными, индивидуальными и фронтальными методами.

При устном опросе используются такие приемы, как ответы на вопрос, сообщение, развернутая проверочная беседа, чтение чертежей, схем, технологических карт.

Письменный опрос может проводиться в форме контрольной или самостоятельной работы, а также как безмашинный программированный контроль знаний с помощью карточек, в которых на каждый вопрос имеется несколько вариантов ответов. Обучающиеся должны найти правильный ответ. Преподаватель по имеющейся у него матрице легко определяет правильность ответов. Программированный безмашинный контроль знаний можно проводить и в процессе объяснения нового материала (текущий или оперативный контроль).

Более перспективным и удобным в настоящее время является использование компьютерного тестирования (машинный контроль), которое экономит время преподавателя и может использоваться и в целях текущего, и в целях тематического или периодического контроля.

Контроль может осуществляться и с помощью уже названного ранее метода «Пять почему?». В этом случае, обучающемуся предлагается карточка, где обозначен только первый вопрос. Ответ на него, как и остальные вопросы и предложения должен сформулировать сам обучающийся.

Таблица 3 – Карточка к методу «Пять почему?»

Вопрос 1	Почему срабатывает (отключается) реле тепловое КК 1?
Ответ 1	
Вопрос 2	
Ответ 2	
Вопрос 3	

Ответ 3	
Вопрос 4	
Ответ 4	
Вопрос 5	
Ответ 5	
Причина:	

Предлагаю:

---



---



---

Цель контроля знаний, выбор способа проверки зависят от содержания учебного материала, конкретного периода обучения и особенностей обучающихся.

Для того чтобы объективно оценить знания обучающихся, преподаватель должен принимать во внимание:

- объем знаний обучающихся и соответствие их требованиям программы;
- степень понимания обучающимися излагаемого материала;
- умение применять полученные знания в практической деятельности;
- умение излагать материал (устно или письменно).

При выполнении обучающимися самостоятельных работ их внимание необходимо обращать на существующие связи изучаемого материала и производственного обучения.

Методом взаимного контроля и самоконтроля знаний обучающихся целесообразно пользоваться при организации дискуссий, обсуждений, демонстрации учебно-наглядных пособий.

## **7 Учет работы преподавателя**

При индивидуальной форме обучения рабочих на производстве преподавателю необходимо постоянно вести контроль выполнения учебных планов и программ, учет успеваемости и посещаемости обучающимися консультаций. Правильно организованный учет позволит выявить и предотвратить недочеты в организации учебного процесса и повысить качество обучения.

Основными документами учета учебной работы при индивидуальной форме подготовки рабочих на производстве являются:

- дневник производственного обучения (Приложение 3);
- карточка учета теоретического обучения для индивидуальных консультаций (Приложение 4).

Учет изучения тем учебных планов и программ в тех случаях, когда обучение теоретической части курса организовано в учебной группе, ведется в журнале теоретического обучения.

При изучении теоретического курса путем индивидуальных консультаций учет изученных разделов программы и успеваемости обучающихся ведется преподавателями в карточках учета теоретического обучения для индивидуальных консультаций. Преподаватель записывает в карточке дату проведения консультации, наименование темы, количество часов, затраченных на консультацию, задания для самостоятельного изучения и выставляет обучающимся отметки.

Карточки учета хранятся в ОП ДО или службе по управлению персоналом ДО (отделе подготовки кадров) обществ (организаций).

Учет выполнения учебного плана и программы по производственному обучению ведется в дневнике производственного обучения.

Задача работников ОП ДО и отдела подготовки кадров структурного подразделения ДО (организации) – обеспечивать выполнение планов профессионального обучения рабочих на производстве, помогать преподавателям в обеспечении лучших результатов обучения, оказывать им помощь в овладении основами педагогических и психологических знаний, создавать учебные кабинеты и методические уголки в дочернем обществе и его структурных подразделениях.

Качественное проведение консультаций и самостоятельная работа обучающихся во многом зависят от создания работниками ОП ДО, отделов подготовки кадров структурных подразделений ДО соответствующих условий (выделение помещений, обеспечение учебной документацией), от оборудования кабинета и должной систематизации в нем учебно-наглядных пособий (таблиц, плакатов, картин, схем, чертежей, приборов, тренажеров, кинофильмов, слайдов и т.д.).

## **Заключение**

Система подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций должна обеспечивать качественное практико-ориентированное обучение и профессионально-личностное развитие обучающихся. В связи с этим процесс профессионального обучения рабочих требует постоянного совершенствования с учетом смены приоритетов и социальных ценностей страны, научно-технический прогресса и конкретных задач производства. Современная ситуация в профессиональной подготовке требует коренного изменения образовательной стратегии и тактики, в частности развития системы индивидуального обучения рабочих.

Эффективность индивидуального обучения рабочих для развивающейся экономики определяется способностью кадрового корпуса преподавателей и консультантов наращивать свои компетенции: осваивать современную технику, новые производственные и образовательные технологии, быть мобильными на рынке образовательных услуг. Новое качество профессионального обучения обеспечивается новым качеством преподавания, теоретического и производственного обучения. Эта задача имеет прямое отношение к такому методу профессионального обучения рабочих, как консультация.

Процесс подготовки и проведения консультаций при индивидуальном обучении рабочих должен отвечать, с одной стороны, общедидактическим требованиям, с другой, – строиться в соответствии с потребностями и условиями производства обществ и организаций ОАО «Газпром», а также особенностями обучающихся.

Преподаватели и консультанты должны использовать для достижения целей профессионального обучения различные виды консультаций, включать в их структуру эффективные педагогические методы и приемы.

### Список рекомендуемой литературы

- 1 **Аргунова, Т.Г.** Управление самостоятельной работой студентов: методическое пособие / Т.Г. Аргунова, И.П. Пастухова. – М.: Библиотека журнала «СПО», 2006.
- 2 **Безрукова, В. С.** Педагогика. Проективная педагогика: учеб. для инж.-пед. спец. / В. С. Безрукова. – Екатеринбург: Изд-во Свердл. инж.-пед. ин-та, 1996.
- 3 **Белкин, А. С.** Компетентность. Профессионализм. Мастерство / А. С. Белкин. – Челябинск: ОАО ЮЖ. Урал. кн. изд-во, 2004.
- 4 **Беспалько, В. П.** Педагогика и прогрессивные технологии обучения / В. П. Беспалько. – М.: Высш. шк., 1995.
- 5 **Вишнякова, С.М.** Профессиональное образование: Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика. – М.: НМЦ, 1999.
- 6 **Жуков, Г. Н.** Основы общей и профессиональной педагогики: учеб. пособие / Г. Н. Жуков, П. Г. Матросов, С.Л. Каплан ; под общ. ред. Г. П. Скамницкой. – М.: Гардарики, 2009.
- 7 **Загвязинский, В.И.** Теория обучения в вопросах и ответах / В.И. Загвязинский. – М.: Издательство «Академия», 2006.
- 8 **Зимняя, И. А.** Педагогическая психология / И. А. Зимняя. – М.: Логос, 2008.
- 9 **Левитес, Д. Г.** Школа для профессионалов, или Семь уроков для тех, кто учит: учеб.-метод. пособие / Д. Г. Левитес. – М.; Воронеж: Моск. психол.-соц. ин-т: МОДЭК, 2001.
- 12 **Лернер, И. Я.** Дидактические основы методов обучения / И. Я. Лернер. – М.: Педагогика, 1981.
- 13 **Морева, Н.А.** Современная технология учебного занятия / Н. А. Морева. – М.: Просвещение, 2007.
- 14 **Мухина, С. А.** Нетрадиционные педагогические технологии в обучении: учеб. пособие для сред. проф. заведений / С. А. Мухина, А. А. Соловьева. – Ростов н/Д: Феникс, 2004.
- 15 **Немов, Р. С.** Общая психология / Р. С. Немов. – М.: Питер, 2008.
- 16 **Панина, Т. С.** Современные способы активизации обучения: методический материал / Т. С. Панина, Л. Н. Вавилова. – М.: Академия, 2006.
- 17 **Пастухова, И.П.** Основы учебно-исследовательской деятельности студентов: учебно-методическое пособие /И.П. Пастухова, Н.В. Тарасова. – М.: Академия, 2014.
- 18 **Рапацевич, Е. С.** Педагогика. Большая современная энциклопедия / сост.– М.: Современное слово, 2005.



19 **Белозерцев, Е.П., Гонеев, А.Д., Пашков, А.Г.** Педагогика профессионального образования: учебное пособие / Под ред. В.А. Сластенина. – М.: Академия, 2008.

20 **Поташник, М.М.** Как подготовить и провести современный урок / Левит. – М., 2003.

21 **Сластенин, В. А.** Педагогика: учеб. пособие / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов. – М.: Академия, 2002.

22 **Ткаченко, Е.В.** Проблемы подготовки рабочих кадров в РФ // Научные исследования в образовании. – 2014.

23 **Хуторской, А. В.** Дидактическая эвристика: теория и технология креативного обучения / А. В. Хуторской. – М.: МГУ, 2003.

24 **Хуторской, А.В.** Современная дидактика / А.В. Хуторской. – М.: Высшая школа, 2007.

25 **Шакирова, Д.М.** Технология формирования критического мышления старшеклассников и студентов / Д. М. Шакирова // Педагогика. – 2006.

### **Электронные ресурсы**

1 Блог инспектора народного образования. – URL: <http://eduinspector.ru>

2 Википедия. – URL: <http://ru.wikipedia.org>.

3 Информационный портал «Менеджер образования». – URL: <http://www.menobr.ru>.

4 Сайт «Дистанционный репетитор». – URL: <http://dist-tutor.info>.

5 Сайт «Технология интерактивного обучения». – URL: <http://paidagogos.com>.

6 Сайт «Национальное агентство развития квалификаций». – URL: <http://www.nark-rspp.ru>.

7 Сайт «Российская газета». – URL: <http://www.rg.ru>.

8 Сайт «Find – Job.ru» «Как выбрать профессию? Секреты выбора профессии?». – URL: <http://www.find-job.ru/profession>.

9 Сайт «Профориентация: кем стать». – URL: <http://>.

10 Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – URL: <http://www.consultant.ru>.

11 Учебно-методическая библиотека сайта Министерства образования и науки РФ. – <http://window.edu.ru/window/library>.

12 Яндекс. Словари. – URL: <http://slovari.yandex.ru>.

### Форма рабочего плана проведения консультации

УТВЕРЖДАЮ:

Руководитель \_\_\_\_\_

Ф.И.О., подпись

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.

#### Рабочий план проведения консультации

<b>Дата</b>	3 октября 2014 г.
<b>Профессия</b>	Приготовитель бурового раствора
<b>Предмет</b>	Специальная технология
<b>Ф.И.О. преподавателя</b>	Петров Иван Сергеевич
<b>Тема</b>	Промывочные жидкости. Химические реагенты.
<b>Цель консультации (планируемые результаты)</b>	Обеспечить усвоение обучающимися теоретических основ свойств материалов и химреагентов, применяемых при приготовлении буровых растворов на водной основе
<b>Перечень учебно-наглядных пособий</b>	<i>Презентация:</i> Безопасность труда рабочих по приготовлению буровых растворов <i>Плакаты:</i> Классификация химических реагентов для обработки буровых растворов.
<b>Основные межпредметные связи</b>	<i>Химия:</i> свойства вещества, химические реакции. <i>Физика:</i> давление.
<b>Методы обучения</b>	Словесные: объяснение, беседа. <i>Наглядные:</i> демонстрация пособий, презентация.
<b>Вопросы и задания для самостоятельной проработки:</b>	Составить опорный конспект по теме: «Состав и технологические свойства буровых растворов».
<b>Вопросы для контроля результатов обучения</b>	1. Назвать основные свойства материалов, применяемых при приготовлении буровых растворов на водной основе. 2. Перечислить основные свойства химических реагентов, применяемых при приготовлении буровых растворов на водной основе.

**Образец плана-конспекта урока****ПЛАН-КОНСПЕКТ УРОКА**

---

*(Тема урока)**1 Ф.И.О. преподавателя (полностью)* \_\_\_\_\_*2 Предмет* \_\_\_\_\_*3 Профессия* \_\_\_\_\_*4 Тема* \_\_\_\_\_*5 Базовый учебник* \_\_\_\_\_*6 Цель урока* \_\_\_\_\_*7 Тип урока* \_\_\_\_\_*8 Формы работы обучающихся* \_\_\_\_\_*9 Необходимое техническое оборудование* \_\_\_\_\_*10 Структура и ход урока*

## СТРУКТУРА И ХОД УРОКА

<b>№</b>	<b>Этап урока</b>	<b>Название используемых наглядных и ИТ-пособий</b>	<b>Деятельность преподавателя</b>	<b>Деятельность обучающихся</b>	<b>Время (мин.)</b>
1	<b>Организационный момент</b>				
2	<b>Актуализация знаний</b>				
3	<b>Объяснение нового материала</b>				
4	<b>Закрепление пройденного материала</b>				
5	<b>Подведение итогов и задание для самостоятельной работы</b>				

**Макет дневника производственного обучения****ДНЕВНИК ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ**

---

(дочернее общество)

**ДНЕВНИК**  
производственного обучения

---

(Фамилия, имя, отчество обучающегося)

---

(изучаемая профессия)

---

(место проведения производственного обучения)

---

(Фамилия, имя, отчество инструктора)

---

(профессия, должность)

Начало обучения \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Окончание обучения \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

## ПРАВИЛА

### ведения дневника

1 Дневник является основным документом учета производственного обучения на рабочих местах структурных подразделений дочернего общества.

2 Обучающийся своевременно записывает в форме 1 дневника дату занятия, тему, наименование и краткое содержание выполненной работы, ее количество и указывает фактически затраченное время.

После заполнения дневник сдается инструктору производственного обучения для проверки и проставления отметки по изученной теме.

3 По окончании обучения дневник сдается инструктором производственного обучения в образовательном подразделении дочернего общества или работнику дочернего общества, ответственному за профессиональное обучение рабочих на производстве.

## 1. Содержание производственного обучения

№ п/ п	Дата	Тема заня- тий	Наименова- ние и краткое содержание выполнен- ных работ	Кол-во выпол- ненной работы	Затрачено времени	Оценка выполненной работы		Подпись инструк- тора
						% выполнения рабочей нормы	оценка качества	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1								
2								
...								

Количество часов: по программе \_\_\_\_\_

фактически дано \_\_\_\_\_

Макет карточки учета теоретического обучения при  
индивидуальных консультациях

Обложка

**КАРТОЧКА УЧЕТА  
ТЕОРЕТИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ  
ИНДИВИДУАЛЬНЫХ КОНСУЛЬТАЦИЙ**

---

(дочернее общество, организация)

---

(структурное подразделение)

**КАРТОЧКА УЧЕТА**  
теоретического обучения для  
индивидуальных консультаций

Профессия \_\_\_\_\_

Преподаватель \_\_\_\_\_

Вид обучения \_\_\_\_\_

Начало обучения \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Окончание обучения \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.



## ПРАВИЛА ведения карточки учета

Карточка является основным документом учета теоретического обучения при индивидуальной форме подготовки рабочих.

Преподавателем в карточке записывается дата проведения консультации, наименование темы, количество часов, затраченных на консультацию, проставляется отметка обучающемуся за ранее изученный материал.

По окончании теоретического обучения карточка учета сдается в образовательное подразделение дочернего общества или работнику, ответственному за профессиональное обучение рабочих.

## I. Сведения об обучающемся

Фамилия, имя, отчество	Год рождения	Образование	Профессия, разряд, (класс, категория), стаж работы до обучения

Количество часов:

по программе \_\_\_\_\_

выделено на консультации \_\_\_\_\_

фактически дано \_\_\_\_\_

## II. Учет проведения консультаций

Дата	Наименование тем и краткое содержание консультаций	Кол-во часов	Оценка успеваемости	Подпись преподавателя
1	2	3	4	5

---

---

---