

ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «ГАЗПРОМ»

ДЕПАРТАМЕНТ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

**Филиал «Учебно-методическое управление газовой промышленности»
негосударственного образовательного учреждения
«Отраслевой научно-исследовательский учебно-тренажерный центр»
(филиал «УМУгазпром»)**

УТВЕРЖДЕНО

Управлением социального
развития и подготовки кадров
ОАО «Газпром»

20.04.2005

Направление: **УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

**по планированию учебно-воспитательного процесса в образовательных
подразделениях обществ и организаций ОАО «Газпром»**

СНО 05.11.09.750.03

Москва 2005

АННОТАЦИЯ

Настоящие методические рекомендации разработаны на основе Методических рекомендаций по составлению планов учебно-воспитательной и методической работы УКК (УП), УЦ, разработанных Управлением кадров и социального развития РАО «Газпром», М., 1994г., учебного пособия Батышева С.Я. «Производственная педагогика», М., 1984 г.

В методических рекомендациях приведен план учебно-воспитательного процесса, работы педагогического совета и методических комиссий в образовательных подразделениях, раскрываются цели, задачи, основные требования к учебно-воспитательной работе. Даны принципы и методы воспитательной работы.

Методические рекомендации предназначены для лиц, занимающихся обучением рабочих на производстве, руководителей и преподавательского состава образовательных подразделений обществ и организаций ОАО «Газпром».

Разработчик и ответственный за методическое обеспечение:

Овчинникова Е.А. – ст. методист филиала «УМУгазпром».

Ответственный за выпуск:

Бедина О.В. – зам. директора филиала «УМУгазпром».

Разрешается стереотипное размножение только обществам, организациям ОАО «Газпром» и их образовательным подразделениям.

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: 119415, г. Москва, пр. Вернадского, д. 41, стр. 1, а/я 26, 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@gazprom.ru

© ОАО «Газпром»

**Методические рекомендации
по планированию учебно-воспитательного процесса в образовательных
подразделениях обществ и организаций ОАО «Газпром»**

**Основные направления при планировании
учебно-воспитательного процесса**

Стратегия воспитания в системе профессионального обучения кадров направлена, прежде всего, на создание целостной системы содержания, форм и методов воспитания, формирование базовой культуры личности, овладение социальным опытом, навыками принятия жизненно важных решений.

Реализация основных направлений развития воспитания в системе обучения кадров призвана способствовать:

- сохранению исторической преемственности поколений; развитию национальной культуры, воспитанию бережного отношения к историческому и культурному наследию народов России; формированию духовно-нравственных качеств личности;
- воспитанию патриотов России; граждан правового демократического государства, уважающих права и свободы личности, проявляющих национальную и религиозную терпимость; развитию культуры межнациональных отношений;
- разностороннему развитию личности; созданию условий для самореализации обучающегося;
- формированию основ культуры здоровья; сознательного отношения к семейной жизни;
- формированию трудовой мотивации, обучению основным принципам построения профессиональной карьеры, навыкам поведения на рынке труда.

В основе воспитания должен лежать принцип, в соответствии с которым все люди равноценны, а их человеческое достоинство незыблемо. В процессе воспитания необходимо укреплять веру в то, что все люди уникальны, что каждый из них имеет предпосылки для развития своей личности и что индивидуальное своеобразие делает общество богатым и разносторонним. Воспитание должно показать значение знания как созидательной и преобразующей силы как для развития личности, так и для формирования гуманных отношений в обществе.

Совершенствование организации и проведения профессионального обучения рабочих кадров невозможно без четкого планирования учебно-воспитательной работы в образовательных подразделениях.

Цель планирования - раскрыть перспективы деятельности коллектива образовательного подразделения и каждого работника, исключить стихийность в работе, обеспечить организованность и эффективность труда, слаженную работу коллектива.

Одним из разделов общего плана работы образовательного подразделения является учебно-воспитательная работа, которая предусматривает конкретную программу действий, формы и методы ее проведения, определение сроков исполнения и ответственных исполнителей. В плане должны отражаться как текущие, так и перспективные задачи воспитания кадров, а также проведение методической работы с преподавателями и мастерами производственного обучения.

План рассматривается педагогическим советом образовательного подразделения и согласовывается с отделом (службой) управления персоналом общества (организации).

Мероприятия, отраженные в плане, должны способствовать развитию у обучаемых познавательных интересов, сознательному освоению ими изучаемого материала, выработке умения применять свои знания на практике; воспитанию у рабочих любви к избранной профессии, стремлении получить высокую квалификацию.

Качественное планирование учебно-воспитательных мероприятий позволяет обеспечить совершенствование содержания форм и методов обучения и воспитания рабочих; единство процесса обучения и воспитания.

Ниже рекомендуется примерная схема плана учебно-воспитательной и методической работы образовательных подразделений.

**Примерная схема плана учебно-воспитательной и методической работы
образовательного подразделения.**

№№ п/п	Наименование мероприятий или работы	Сроки выполнения	Кто организует (ф.и.о.)
1	2	3	4

1. Организационная работа

- 1.1. Утверждение сводного годового плана подготовки и повышения квалификации рабочих по всем видам, формам и срокам обучения
- 1.2. Мероприятия по профориентации и набору обучаемых
- 1.3. Утверждение состава или изменений в составе педагогического совета и методических комиссий
- 1.4. Избрание и утверждение старост групп
- 1.5. Подбор и утверждение руководителей групп
- 1.6. Проведение первого организационного собрания в группах (открытие группы)
- 1.7. Мероприятия по благоустройству общежития
- 1.8. Подбор и утверждение совета общежития и совета старост
- 1.9. Утверждение перечня проводимых мероприятий

2. Воспитательная работа

- 2.1. Введение в штаты должностей педагогических работников, обеспечивающих организацию воспитательной деятельности
- 2.2. Развитие творческих объединений по интересам, кружков, спортивных секций и т.д.
- 2.3. Разработка индивидуальной карты роста личности обучающегося в единстве образовательного процесса
- 2.4. Разработка критериев оценки воспитательной деятельности
- 2.5. Подготовка ежегодного анализа реализации разных типов воспитательной функции

1	2	3	4
2.6.	Мероприятия по организации досуга обучаемых		
2.7.	Мероприятия по стенной печати		
2.8.	Работа библиотеки		
2.9.	Организация соревнования между группами		
	а) конкурсов по профессии		
	б) мероприятий по техническому творчеству обучаемых		
2.10.	Мероприятия по укреплению дисциплины и успеваемости обучаемых		
2.11.	Нравственное и трудовое воспитание		
	а) тематика лекций: профилактика наркомании и зависимости от психоактивных веществ; межнациональные конфликты; проблемы молодой семьи; о днях воинской славы (победных днях) России, «Патриотов России» и «Россия – Родина моя», «Повышение образования – служение Отечеству и себе»; здоровый образ жизни		
	б) проведение диспутов		
	в) полное самообслуживание		
	г) изготовление учебно-наглядных пособий		
	д) участие в мероприятиях образовательного подразделения		
	е) адаптация молодежи на рынке труда		
	ж) проблемы и профилактика экстремизма		
2.12.	Мероприятия по физическому воспитанию, охране здоровья и технике безопасности		
2.13.	Мероприятия по эстетическому и правовому воспитанию		

3. Методическая работа

- 3.1. Организация работы по повышению квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения
- 3.2. Работа по внедрению передового педагогического опыта и опыта новаторов производства
- 3.3. Самостоятельная методическая работа препода-

1	2	3	4
	вателей и мастеров производственного обучения		
3.4.	Индивидуальная методическая работа с преподавателями и мастерами в т.ч. с преподавателями и мастерами, недавно пришедшими на работу и молодыми специалистами		
3.5.	Работа методического кабинета		
3.6.	Заседания педагогического совета и обсуждение вопросов, входящих в его компетенцию		
3.7.	Заседания методических цикловых комиссий и обсуждаемые на них вопросы		
3.8.	Инструктивно-методические совещания и семинары		
3.9.	Организация открытых уроков		
3.10.	Организация взаимопосещения уроков		
3.11.	Контроль за ходом учебного процесса		
3.12.	Разработка учебно-методических пособий		
3.13.	Использование ЭВМ, тренажеров и АОС в учебном процессе.		

В раздел «Воспитательная работа» включаются мероприятия по формированию интереса к деятельности общества (организации) и получению новых знаний, физическому воспитанию и охране здоровья обучающихся.

В воспитательном процессе различают нравственное и профессиональное воспитание.

Под нравственным воспитанием понимается целостный процесс развития у обучающегося нравственных качеств и убеждений, норм поведения.

Профессиональное воспитание включает глубокое изучение личности обучающегося в целом, выяснении тенденции развития и становления его сознания, его взглядов и убеждений, потребностей, мотивов, интересов, его собственных моральных требований. При условии учета всех обстоятельств можно правильно объяснить те или иные явления в области профессионального образования.

При составлении раздела необходимо руководствоваться следующими основными методологическими принципами:

- поведение личности в конкретной ситуации, в конкретном коллективе;
- личность через деятельность, т.е. не по словам, а по делам;
- рассматривать личность в развитии, а не как нечто застывшее;
- учитывать временные психические состояния личности, отношение к коллегам по работе и к руководителям;
- проявлять объективность (непредвзятость);
- сопоставлять полученные данные, использовать все возможные способы и методы.

Воспитание – это сложный процесс, он чрезвычайно многогранен и далеко еще не совершенен. Не менее сложен этот процесс в условиях производства, где раскрываются способности и нравственные принципы обучаемого. Чтобы проникнуть в сущность процесса формирования личности и научиться управлять им, необходимо знать принципы и методы воспитания.

Строить воспитательную работу на производстве необходимо дифференцированно с учетом возрастных особенностей обучаемых, их производственного стажа, опыта работы, квалификации, характера выполняемой работы. Особое внимание необходимо обращать на индивидуальные особенности обучаемых, их семейное положение, интересы и склонности.

Воспитание целеустремленности. Задача учебного процесса – подготовить рабочего к производительному труду, сущность которого заключается в том, чтобы производить материальные ценности, полезные вещи, нужные для общества.

Под непосредственным воздействием труда преобразуется окружающий мир для удовлетворения общественных и личных потребностей человека, поэтому воспитательный процесс труда должен быть управляемым и целенаправленным. При этом надо учитывать следующие особенности воспитания:

- формирование у обучаемых устойчивых норм и правил поведения;
- планомерное и систематическое воздействие преподавателей и инструкторов на обучаемых в сочетании с организацией их деятельности;
- концентричность в содержании воспитания и постепенность усвоения общественных норм и правил морали;
- одновременное формирование всех моральных качеств личности.

Целенаправленное воспитание – это, во-первых, включение обучаемых в такую деятельность, которая в максимальной степени соответствует каждому

из них, это целенаправленное воздействие на психологию с целью развития наиболее ценных качеств личности; во-вторых, правильное восприятие производственных отношений.

О продвижении обучаемого вперед можно говорить в том случае, если он, включаясь в трудовую деятельность, приобретает новые жизненные знания, профессиональные знания и умения, по-новому осмысливает свой личный опыт и т.д.

Важно раскрыть перед обучаемым положительные стороны его профессии, воспитать интерес к ней. Под интересом понимается преимущественное влечение личности к определенным явлениям или видам человеческой деятельности. Интерес является важнейшим условием всякого творческого труда. Под мотивом труда понимается все то, что побуждает человека к сознательной и целенаправленной деятельности. Одной из важных причин, вызывающих возникновение мотивов трудовой деятельности, являются какие-либо потребности человека, носящие социальный и личный характер.

Преподаватели и инструкторы должны изучить и учитывать мотивы трудовой деятельности обучаемых. Различать далекую мотивацию, связанную с решением задач перспективного характера, и мотивацию, связанную с решением частных задач.

Принцип целеустремленности исключает стихийность и самотек в выборе форм и методов обучения, так как его осуществление предполагает заблаговременный отбор разнообразного материала, обеспечивающего воспитательное воздействие на обучаемых с учетом индивидуальной работы с ними. Педагогика рекомендует несколько путей индивидуальной работы.

1. Обучение рабочих правилам нравственного поведения. Проникая во внутренний мир обучаемого, следует установить объем нравственных знаний и понятий, прочность убеждений, глубину чувств, т.е. определить уровень их воспитанности.

2. Составление индивидуального плана работы. Исходя из индивидуальных особенностей обучаемых, преподаватель (инструктор) составляет план воспитательной работы, опираясь на развитие положительных его качеств и торможение отрицательных. Проектируя личность, инструктор представляет себе, каким станет человек после завершения обучения.

3. Формирование интересов обучаемых. Интерес является движущей силой, стимулирующей деятельность обучающегося для поставленных целей.

Интерес выражает потребность и склонность человека. Чем выше его интерес, тем более прочно осваивается профессия.

4. Установление контакта с обучаемыми. Здесь понимается установление доверия и уважения друг к другу, установление такого контакта, когда обучаемый безоговорочно выполняет любые поручения, указания и требования преподавателя.

5. Воспитание стремления к самоусовершенствованию. Самовоспитание не проводится изолированно от коллектива, а наоборот, коллектив стимулирует самовоспитание. Каждый человек оценивает свое поведение в сравнении с другими и на основе самоанализа составляет план самовоспитания, упражняется в его выполнении и осуществляет самоконтроль. Самовоспитание, таким образом, есть процесс проектирования собственной личности, один из важных путей индивидуальной воспитательной работы.

6. Применение соответствующих мер воздействия. Основой воспитательного воздействия является принцип стимулирования положительных качеств личности или торможение нежелательных качеств. На первый из них следует опираться при формировании правильного поведения обучаемых.

Принцип целеустремленности, таким образом, предполагает такое определение содержания воспитательной работы, которое исключает проявление равнодушия и безыдейности процесса обучения. Формирование у обучаемых моральных качеств и норм поведения осуществляется в результате сознательного и целеустремленного воспитательного воздействия со стороны преподавателей.

Воспитание в коллективе через коллектив. Педагогическая наука рассматривает процесс формирования группы обучаемых прежде всего как результат длительного и настойчивого воздействия со стороны преподавателей и инструкторов.

Используемые в процессе профессионального обучения рабочих коллективные формы организации труда положительно влияют на характер общения между обучаемыми, развитие индивидуальных интересов, формирование самосознания, самостоятельности в суждениях, развитие творческой индивидуальности.

Организация учебной деятельности через коллективные формы оказывается эффективной при соблюдении следующих условий: правильного сочета-

ния коллективных форм с фронтальной и индивидуальной работой с обучаемыми, создания системы общей ответственности и высокой требовательности к его членам, учета их возрастных особенностей, специфики содержания учебного материала по изучаемой профессии, хорошей профессиональной и методической подготовки преподавателей и инструкторов, продуманной координации всех учебно-воспитательных мероприятий.

Большой стимул в трудовом процессе каждого обучаемого – моральная сила коллектива, в котором он трудится. Такой коллектив не только противостоит отдельной личности, но и выправляет всякое отклонение ее от общего направления деятельности, создает общественное мнение, являющееся критерием для каждого его члена и которое очень сильно в период интеллектуального роста.

Преподаватели и инструкторы производственного обучения должны так организовать труд обучаемых, чтобы он непосредственно воспитывал в них основы трудовой дисциплины. Результаты профессионального воспитания возрастают при совместном выполнении поставленных задач, когда сам коллектив повышает свою требовательность к отдельным его членам. Обучаемые вносят при этом усовершенствования не только в свой учебный процесс, но и в работу своих коллег и в общую организацию труда.

Задача преподавателей состоит в том, чтобы правильной расстановкой обучаемых обеспечить положительное влияние их друг на друга. Инструктор должен уметь найти место каждому обучаемому, отвечающее его склонностям и способностям.

Вот почему преподавателю (инструктору) необходимо овладевать методами наблюдения и оценки складывающихся в группе взаимоотношений. Овладев этими методами, они станут практическими носителями социальной педагогики в группах обучаемых, так как, зная структуру и динамику отношений, можно проникнуть внутрь социально-психологических взаимоотношений группы и выявить, какова психологическая ситуация в среде обучаемых, кто из них выступает неформальным лидером, каково их влияние и какие организационные и воспитательные мероприятия целесообразно провести, чтобы как можно лучше организовать коллектив, выделить авторитетных из них, которые станут надежными помощниками в организации учебно-воспитательного процесса.

Единство требований к обучаемым. Для того чтобы выработать у обучаемых нужные навыки и умения как в работе, так и в поведении, необходимо предъявлять к ним одни и те же педагогические и технические требования. Это гарантирует от многих неудач в воспитательной работе. Если инструктор будет предъявлять к обучаемому сегодня одни требования, а завтра другие, в зависимости от настроения, то хороших успехов в воспитании ожидать нельзя.

Высокая требовательность к обучаемым упорядочивает их поведение и взаимоотношения в коллективе, помогая формировать характер и волевые качества. При этом надо опираться на положительные, ценные качества характера обучаемых и на этой основе преодолеть недостатки в их поведении.

Необходимо подобрать перечень требований, отвечающих воспитательным задачам. Эти требования программируют деятельность обучаемых, вырабатывают у них те или иные качества. Поэтому все требования не могут быть предъявлены за один раз. Нужно последовательно предъявлять требования до выработки навыков, когда они становятся поступками, а поступки – привычками.

Преподаватели (инструкторы) должны организовывать обучаемых; ведь качества личности образуются и совершенствуются на практике. Воспитание привычек достигается упражнениями. Начинается цепная реакция образования привычек полезного поведения, объединяющаяся в устойчивую традицию.

Педагогические требования должны быть целесообразными, определяться содержанием деятельности, которую они стимулируют, соответствовать возможностям обучаемых, учитывать ранее усвоенное, подытоживать достигнутое.

Помимо единых педагогических требований, в воспитательной работе следует учитывать и другие косвенные и нейтральные требования. К косвенным относятся требование доверием и требование одобрением. К нейтральным относятся совет, намек, угроза, требование осуждением, требование выражением недоверия.

В организации практической деятельности обучаемых большое значение имеют поручения. Они развивают их организаторские способности, повышают чувство ответственности, расширяют интересы, прививают вкус к общественной работе. Поэтому эти поручения должны быть целесообразными, иметь определенную направленность, учитывающую потребности и интересы групп.

пы, отвечать индивидуальным интересам и возможностям каждого, способствовать его дальнейшему росту.

Выполнение единых педагогических требований является хорошим показателем воспитательной работы всего педагогического коллектива.

Воспитание активности обучаемых. Под активностью понимается личный вклад в новое дело, требующий известной самостоятельности, находчивости и быстрой ориентировки.

Развивая общественную активность, следует воспитывать у обучаемых желание учиться, овладевать профессией с полной отдачей сил и способностей. Методика формирования навыков общественной активности сводится к четырем этапам.

На первом этапе обучаемые выполняют поручения после изучения инструкции и показа образца; на втором этапе – после всестороннего изучения инструкции, но без показа образца; на третьем – после принципиальной установки преподавателя или инструктора. На четвертом этапе обучаемый основывает свою деятельность на полной самостоятельности.

Развивать активность обучаемого – значит, доверяя ему, возлагать на него определенную ответственность, побуждать творчески мыслить и действовать в интересах коллектива.

Патриотическое воспитание граждан

Патриотическое воспитание – это систематическая и целенаправленная деятельность органов государственной власти и организаций по формированию у граждан высокого патриотического сознания, чувства верности своему Отечеству, готовности к выполнению гражданского долга и конституционных обязанностей по защите интересов Родины.

Патриотическое воспитание направлено на формирование и развитие личности, обладающей качествами гражданина – патриота Родины и способной успешно выполнять гражданские обязанности в мирное и военное время.

События последнего времени подтвердили, что экономическая дезинтеграция, социальная дифференциация общества, девальвация духовных ценностей оказали негативное влияние на общественное сознание большинства социальных и возрастных групп населения страны, резко снизили воспитательное воздействие российской культуры, искусства и образования как важнейших факторов формирования патриотизма. Стала все более заметной постепенная

утрата нашим обществом традиционно российского патриотического сознания. Объективные и субъективные процессы существенно обострили национальный вопрос. Патриотизм кое-где стал перерождаться в национализм. Во многом утрачено истинное значение и понимание интернационализма. В общественном сознании получили широкое распространение равнодушие, эгоизм, индивидуализм, цинизм, немотивированная агрессивность, неуважительное отношение к государству и социальным институтам. Проявляется устойчивая тенденция падения престижа военной и государственной службы.

Героические события отечественной истории, выдающиеся достижения страны в области политики, экономики, науки, культуры и спорта еще сохранили качества нравственных идеалов, что создает реальные предпосылки для разработки комплекса мероприятий по патриотическому воспитанию граждан с учетом сложившихся к настоящему времени тенденций, связанных с консолидацией общества и подъемом патриотизма.

Система патриотического воспитания предусматривает формирование и развитие социально значимых ценностей, гражданственности и патриотизма в процессе воспитания и обучения в образовательных учреждениях всех типов и видов.

В соответствии с государственной программой «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2001-2005 г», УМУгазпром предлагает следующие мероприятия для обучающихся и повышающих рабочую квалификацию в системе непрерывного фирменного профессионального обучения рабочих в Учебно-Курсовых комбинатах (УКК) ОАО «Газпром»:

При курсовой подготовке

1. В программах по обучению в разделе «Введение» включить тезис «Повышение образования – служение Отечеству и себе», где совпадают интересы гражданина и государства, где происходит формирование патриотического сознания, готовности выполнения гражданского долга при оценке современных реалий и проблем государства и общества с учетом опыта и достижений прошлого.

2. Во вводной лекции при подготовке рабочих по профессиям включить в лекцию тезис о необходимости получения профессионального образования, повышения квалификации как основной задачи всех граждан получить любое образование и тем самым формирование гражданственности в деле служения Отечеству, так как здесь совпадают интересы гражданина и государства.

3. Включить лекции по гражданской обороне (ГО).

4. В период обучения обучающимся следует посетить спектакли в театрах патриотической направленности.

При производственном обучении

При получении профессиональных умений и знаний обучающимися под руководством мастера необходимо их натолкнуть на мысль «Сохранение здоровья, соблюдение безопасности во всех сферах человеческой деятельности (в частности на производстве) – долг гражданина своего Отечества». Только профессионально грамотные и здоровые граждане могут быть готовы к выполнению гражданских обязанностей в чрезвычайных ситуациях военного времени при служении Отечеству.

В то же время в водном инструктаже по «Охране труда» необходимо объяснить конституционную политику государства, Отечества, которое состоит на страже интересов трудящихся и созданием системы законодательных актов, социально-экономических, организационных, технических, лечебно-профилактических мероприятий обеспечивает им безопасность труда, сохранение здоровья в процессе труда.

Методы воспитания

Под методами воспитания понимают пути, средства и способы воздействия на обучаемых с целью привития нравственных качеств и выработки навыков, умений и привычек правильного поведения. В воспитательном процессе все методы выступают в единстве и взаимосвязи и составляют тем самым определенную систему взаимодействия с целью воспитания у каждого из обучаемых нравственного поведения. Универсальных единых методов воспитания не существует. Различают много методов воспитания, их применение определяется учебно-воспитательными задачами и содержанием обучения, возрастом обучаемых и конкретными условиями и содержанием воспитательной работы. Рассмотрим наиболее важные методы воспитания.

Метод убеждения. Когда говорят об убежденности человека, прежде всего имеют в виду его приверженность к той или иной идее, основанной на знании и проверенной в процессе практической деятельности. Узнавая новое, обучаемый к концу обучения еще больше убеждается в правильности избранной профессии и у него воспитываются на основе осознания действительности

более глубокие моральные качества, вырабатывается жизненная установка, которая становится неотъемлемой чертой человека.

Овладение профессий, высоким профессиональным мастерством невозможно без личной убежденности того или иного обучаемого в необходимости ее досконального изучения.

Выполняя поручение, обучаемый должен убедиться в его необходимости, потому что это вырабатывает у него привычку делать то, что надо. При неумении выполнения тех или иных требований преподаватель (инструктор) разъясняет и, если нужно, показывает, как это надо делать. Многократное повторение требований уже вырабатывает навыки и привычки хорошего поведения.

Поощрения и наказания. Поощрение как метод воспитания способствует пробуждению у обучаемых положительных эмоций, стимулирует хорошие поступки. Наказание как метод воспитания тормозит плохие поступки, удерживает от совершения безнравственных поступков, побуждает преодолевать свои отрицательные качества. Методы поощрения и наказания могут оказать как положительные, так и отрицательное действие на обучаемого: вызвать хорошее чувство у одних, зависть и враждебное отношение у других, а у третьих зародить зазнайство и высокомерие.

Поощрение основано на уважении к личности обучаемого, направлено на подъем их настроения, преодоление трудностей и достижение новых успехов, стимулирует развитие положительных черт в характере.

В системе профессионального обучения рабочих применяются различные приемы поощрения. К ним относятся одобрение хороших поступков поведения, таких как помощь другому обучаемому в выполнении задания; похвала за самостоятельное освоение и применение на практике новых практических знаний; награда за внедрение рационализаторского предложения. Обучаемый может быть награжден похвальной грамотой, объявлением благодарности, премированием и другими приемами поощрения.

Оказываемое человеку доверие вызывает в нем чувство собственного достоинства, укрепляет веру в собственные силы.

При разработке воспитательных мероприятий следует учитывать возрастающую сознательность и самостоятельность обучаемых, выдвигать перед ними задачи, связанные с самодисциплиной, сознательным преодолением своих недостатков.

Следует иметь в виду, что воспитательное значение поощрения будет иметь лишь в том случае, если оно применяется действительно за совершенные полезные дела по заслугам и не слишком часто. Всякое незаслуженное поощрение никогда не будет поддержано коллективом обучаемых и вызовет отрицательную реакцию. А часто применяемые поощрения перестают играть воспитательную роль, так как обучаемые быстро привыкают к ним и перестают ценить. Здесь должна соблюдаться определенная мера.

Наказание как метод воспитания ставит перед собой цель предотвратить повторение совершения обучаемыми отрицательных поступков в своем поведении и предупредить их совершение другими. Наказание является методом не только воспитания, но и перевоспитания обучаемых. С его помощью преподаватель или инструктор призывает отдельных обучаемых строго соблюдать установленный режим, пересекает случаи проявления недисциплинированности, помогает осмыслить совершенные поступки. Они воочию убеждаются, что всякое нарушение установленных правил – наказуемо. Зная об ответственности за совершаемый проступок, обучаемый воздерживается от неправильного шага.

В системе профессионального образования применяются различные приемы наказания. К ним относятся порицание, выговор, обсуждение недостойного поведения обучаемого и др.

Воспитательное значение будет иметь лишь только в том случае, если оно справедливо и не оскорбляет обучаемого, не унижает его человеческое достоинство и вместе с тем основано на высокой требовательности.

Основными правилами применения методов поощрения и наказания являются:

- поощрения и наказания должны исходить не только от преподавателя, но должны быть поддержаны другими обучаемыми;
- не злоупотреблять ни поощрениями, ни наказанием; к первому обучаемый быстро привыкает и вскоре становится к нему равнодушным, у него может выработаться зазнайство; второе вызывает озлобленность и обиду; не следует наказывать обучаемого, находясь под первым впечатлением поступка, а дать ему возможность самому подумать над своим поступком, отложив наказание на некоторое время;
- никогда не забывать, что наказание – это метод воспитания, а не возмездие за совершенный неблаговидный поступок; справедливость, объективность – вот главные критерии в оценке поступков обучаемых; угрозы, наказа-

ние по подозрению, наказание по несправедливости, из-за личной неприязни к обучаемому – большая травма в его жизни, и эта обида может у него остаться на всю жизнь; лучше не наказывать виновного, чем наказать невинного по подозрению;

- не упрекать обучаемого за ранее совершенный проступок, если он уже давно исправился, не делай замечаний, если это оскорбляет и унижает человеческое достоинство;

- не наказывать весь коллектив за совершенный проступок одним из обучаемых; это может привести к круговой поруке.

Методы воспитательного воздействия реализуются через применение отдельных приемов: «взрыва», разъяснения, лекции, рассказа, этической беседы, диспутов, конференций, примера, самовоспитания и др.

Методический прием «взрыва» применяется в тех случаях, когда обучаемый не воспринимает никаких мер общественного воздействия. «Взрыв» – это такой способ воспитания, который позволяет показать обучаемому всю неприглядность его поведения, заставить остро пережить его поступки с целью изменения образа жизни. Попадая в новую ситуацию, обучаемый начинает искать выход из создавшегося положения, так как прежние средства защиты оказываются непригодными. Ведь он был застигнут врасплох, а поэтому растерян и вынужден принять позицию, которая для него изготовлена преподавателем или инструктором. Для «взрыва» характерно внезапность воздействия, рассчитанная на внутреннюю неподготовленность к новой ситуации, сильное эмоциональное впечатление. Все это должно обесценить прежнюю установку обучаемого, глубоко задуматься и переоценить прежнюю позицию.

При разъяснении обучаемым рассказывают о нормах поведения в общественных местах, о наиболее опасных производственных зонах, соблюдении правил техники безопасности и др., при этом им указывается, что следует делать в данной конкретной обстановке.

Рассказ, беседу и лекцию используют не только как метод обучения, но и как метод воспитания. Своим эмоциональным содержанием, без поучения, рассказ влияет на сознание и чувства обучаемых, раскрывая нормы морали в конкретной обстановке.

На этических беседах обсуждаются положительные и отрицательные факты, встречающиеся в производственных отношениях, а также вопросы, по

которым обучаемые имеют какие-либо знания и личный опыт. Беседы преследуют цель выработать правильные убеждения и на конкретных примерах показать правильность или ошибочность суждений обучаемых, выработать правильную жизненную позицию, научить доказывать и отстаивать свои убеждения. Наметив тему беседы, преподаватель может посоветовать обучаемому прочитать какую-то книгу, заранее наметить систему вопросов для беседы, в результате которой подвести его к нужным выводам, убедить в правильности оценки событий.

В отличие от рассказа и беседы в лекции излагается сущность нравственных норм и понятий, на конкретных примерах из жизни или фактов из художественной литературы иллюстрируются отдельные положения. Лектор может привести как положительные, так и отрицательные примеры из жизни отраслевых организаций, где работают обучаемые, которые дают оценку этим фактам, и у них, в результате обсуждения, формируются убеждения, создается правильное общественное мнение.

Эти же цели, по существу, преследуют диспуты и конференции. Конференции обычно проводятся по какому-либо вопросу, касающемуся изучаемой профессии. На них обучаемые выступают с краткими докладами по вполне конкретным вопросам, заранее намеченными преподавателем. Один из докладов рекомендуется сделать главным, а для более глубокого освещения этой проблемы отдельные обучаемые могут выступить с содокладами. Проведение технических конференций помогает усугублять знания обучаемых по изучаемой профессии и расширить их производственно-технический кругозор.

Если говорить о диспутах, то для того чтобы спор и обсуждение вопросов были плодотворными, обучаемые должны быть хорошо подготовлены к теме. Здесь они уже проявляют свою самостоятельность, высказывают свои убеждения. Они могут быть правильными и ошибочными. Одни обучаемые в ходе диспута убеждаются в правильности своих нравственных убеждений, а другие изменяют свои неправильные убеждения. Диспуты помогают им «раскрыть глаза» на многие вопросы, о которых они ранее имели смутное представление.

Выступления на диспутах носят свободный характер, и непростительную ошибку делает руководитель диспута, одергивающий выступающего, который отстаивает свои ошибочные позиции. Намного правильнее на жизненном примере спокойно и тактично разъяснить ошибочность его позиции.

Пример является наиболее действенной формой убеждения. Например, за период обучения обучающиеся перенимают у инструктора многие черты, привычки, рабочие движения и манеры: как он берет инструмент, работает с оборудованием, как говорит, жестикулирует и т.д.

Обучение должно способствовать самовоспитанию обучаемых. Самовоспитание – это сознательная, планомерная работа над собой с целью формирования качеств, отвечающих требованиям общества. К способам самовоспитания относятся самообязательство, самоубеждение, самовнушение, самоощущение, самоконтроль, упражнения. Процесс самовоспитания предполагает глубокий самоанализ, самоконтроль поведения, активную мыслительную работу. Преподаватели и особенно инструкторы производственного обучения должны помогать обучаемым перестраивать самих себя.

Формы воспитательной работы наставников

Наставничество – такая форма воспитания, при которой более опытные работники передают свои знания, навыки и умения малоопытным работникам. Наставничество отличается от других форм трудового воспитания систематичностью воспитательной работы, непрерывностью воспитательного воздействия, коллективностью воспитания.

Основные формы наставничества следующие: групповая – создается самостоятельная группа начинающих работников; смешанная – когда в одном коллективе объединяются опытные и начинающие рабочие; индивидуальная – начинающий работник прикрепляется к бригаде или к одному опытному рабочему.

Организация шефства может быть групповой, когда группа рабочих становится шефом группы из менее опытных работников, и индивидуальной, когда опытный производственник становится шефом над целой группой, или отдельными работниками.

Из индивидуальных форм наставничества наибольшее распространение получило прикрепление одного или двух молодых рабочих к опытному квалифицированному производственнику. При такой форме работы наиболее важным фактором воспитания является личность наставника, его профессиональное мастерство и человеческие качества.

Педагогические предпосылки руководства учебно-воспитательным процессом

Умелое педагогическое руководство обучающимися предусматривает сочетание внешних и внутренних стимулов. Внешние стимулы – это требования, исходящие от преподавателя, побуждающие обучаемых к действию. К этим же стимулам относятся и факторы, влияющие на обучаемых извне (обстановка и условия, в которых происходит педагогический процесс). Внутренние стимулы – это то, что исходит от самих обучаемых, часто их ответная реакция на советы и указания преподавателя.

Когда внешние требования принимаются обучаемым и становятся его внутренними требованиями к себе, тогда и применяемые воспитателем средства и методы воспитания приобретают как бы удвоенную силу педагогического воздействия.

Главная и определяющая задача преподавателя (инструктора) – воспитание у обучаемого любви и уважения к труду, стремления трудиться на пользу общества. От того, насколько умело преподаватель (инструктор) организует учебный процесс и использует при этом разнообразные формы и методы работы, зависят сознательное усвоение обучающимися знаний, формирование у них прочных профессиональных навыков, развитие познавательных способностей, выработка навыков самообразования и умение применять на практике полученные знания.

Организация обучаемых начинается с подбора и воспитания актива. Без его создания невозможно организовать успешное обучение. Именно при разобщенности обучаемых проявляются недисциплинированность и неуспеваемость, наблюдается плохая посещаемость занятий. На второй стадии требования предъявляет не только преподаватель (инструктор), но и активная часть обучаемых, которая сознательно поддерживает эти требования и помогает ему. На третьей стадии уже вся группа, руководимая преподавателем (инструктором), предъявляет требования к отдельным обучаемым, и в группе существует общественное мнение. На четвертой стадии развития коллектива каждый обучаемый предъявляет высокую требовательность к себе.

В процессе обучения рабочих преподаватели (инструкторы) обращаются в учебно-методические советы за методическими рекомендациями.

Эффективность воспитания обучаемых в значительной мере зависит от того, насколько хорошо обучаемый с самого начала представляет свою профес-

сию в ее развитии, знает, какими знаниями и производственными навыками ему нужно овладеть, чтобы квалифицированно обслуживать свое рабочее место.

Преподаватель (инструктор) несет ответственность за правильную организацию учебного процесса и качество подготовки обучаемого в соответствии с требованиями учебной программы. Поэтому перед преподавателем (инструктором) стоят две основные задачи:

1. вооружить обучаемых знаниями, навыками и умениями рационально выполнять различные операции и работы при соблюдении всех требований современной технологии производства и организации труда;
2. подготовить такого квалифицированного рабочего, который сознательно и активно боролся бы за высокую производительность труда, отличное качество выполняемой работы, производственную дисциплину.

Обязанность преподавателя (инструктора) – всегда быть в курсе последних достижений науки и техники, всегда уметь ответить на вопросы обучаемых. Поэтому он не может ограничиваться только ранее полученными знаниями и приобретенными производственными навыками, он не только обучается, но и учится сам. Хороший преподаватель (инструктор), готовясь к очередной теме, тщательно продумывает, какой новаторский опыт он передаст обучаемым. Знакомя обучаемых с передовыми методами труда, следует составить специальный план, согласно которому преподаватель (инструктор) сможет систематически знакомить обучаемых с передовыми способами работы.

Задача преподавателя (инструктора) заключается в том, чтобы для обучаемого бережливость стала потребностью, неотъемлемой частью его производственной деятельности, чтобы забота о сохранении собственности предприятия стала повседневной.

Положительным фактором в воспитательной работе являются правильные взаимоотношения между преподавателем (инструктором) и обучаемыми, базирующиеся на взаимном уважении. Это может проявляться в том, что при знакомстве с новым материалом преподаватель (инструктор) дает возможность обучаемому высказать свое мнение, проявляет доверие к его знаниям, в случае заминки обучаемого или неуверенного ответа избегает поспешных и категорических возражений и выводов. Другими словами, он создает атмосферу под-

линного взаимопонимания, организует свободный обмен мнениями, вызывает обучаемых на откровенный разговор.

К каждому из обучаемых следует найти подход, а для этого необходимо обладать педагогической наблюдательностью. Не приказ, не предписание, а терпение, уважение к личности обучаемого дают хороший результат.

Инструктор должен постоянно побуждать обучаемых к творческой, рационализаторской и изобретательской деятельности, проявляя твердость и выдержку, принципиальность и чуткость, должен быть справедливым и искренним, чтобы обучаемые видели в нем преподавателя, наставника и воспитателя.

На всех этапах обучения преподаватель (инструктор) воспитывает обучаемых, содействует всестороннему развитию и формированию у них нового мировоззрения, вырабатывает уверенность в себе и стимулирует развитие инициативы.

Большое воспитательное значение для обучаемых оказывает и внешний вид преподавателя (инструктора), простота и аккуратность в одежде. Его внутренняя культура проявляется не только в отношениях к обучаемым, но и к окружающим, к выполнению своей работы. Его внутренние убеждения и моральные качества заставляют обучаемых соблюдать установленные в обществе правила, работать творчески, инициативно, систематически совершенствовать знания.

Содержание и планирование методической работы заместителя директора по учебно-воспитательной работе

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе непосредственно руководит всей воспитательной и культурно-массовой работой в образовательном подразделении, направляет работу преподавателей и мастеров производственного обучения по воспитанию обучаемых в процессе теоретического и производственного обучения, организует совместно с профсоюзной организацией проведение внеклассных мероприятий с обучаемыми, широко используя инициативу самих обучаемых.

Сущность планирования воспитательной работы заключается в научном обосновании целей и задач воспитания, в определении эффективных методов работы с обучаемыми, в выборе форм и способов контроля за ходом учебно-воспитательного процесса.

В образовательном подразделении рекомендуется определить основные направления и содержание воспитательной работы на календарный год.

На основании годового плана воспитательной работы составляется план воспитательной работы на месяц.

План, утвержденный директором, вывешивают для всеобщего обозрения.

План воспитательной работы на месяц составляется примерно по такой схеме:

Дата проведения (месяц)	Наименование мероприятий	Ответственный за подготовку и проведение	Отметка о выполнении

Приводим примерный перечень мероприятий, необходимых для проведения воспитательной работы.

1. Ознакомить вновь принятых обучаемых с образовательным подразделением.
2. Прочитать обучаемым доклад на тему «История отрасли и ее развитие».
3. Разъяснить обучаемым смысл единых педагогических требований, предъявляемых к ним.
4. Провести конкурс на лучшего обучающегося по профессии.
5. Пополнить наглядные средства образовательного подразделения материалами, отражающими план перспективного развития газовой отрасли.
6. Обеспечить регулярный выпуск стенной газеты.
7. Организовать в образовательном подразделении «Клуб выходного дня». Проводить вечера вопросов и ответов, встречи с новаторами производства.
8. Обеспечить работу спортивных секций.
9. Провести читательскую конференцию.
10. Организовать в образовательном подразделении цикл лекций по вопросам гражданского права.
11. Пополнить книжный фонд библиотеки популярной юридической литературой.
12. Провести техническую конференцию «Передовые методы труда в газовой отрасли».

Глубоко продуманный, коллективно подготовленный и правильно составленный план учебно-воспитательной и методической работы будет способствовать высокому качеству и результативности учебно-воспитательного про-

цесса при подготовке и повышении квалификации рабочих в образовательных подразделениях газовой промышленности.

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
Основные направления при планировании учебно-воспитательного процесса	3
Патриотическое воспитание граждан	13
Методы воспитания	15
Формы воспитательной работы наставников	20
Педагогические предпосылки руководства учебно-воспитательным процессом	21
Содержание и планирование методической работы заместителя директора по учебно-воспитательной работе	23