

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»

УТВЕРЖДЕН

Начальником Управления
по взаимодействию с дочерними организациями
Департамента по управлению персоналом
ОАО «Газпром»

Т.В. Токаревой

14 июля 2014 г.

Направление: **УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

**Учебно-методические материалы
по организации и проведению производственно-технических курсов
в образовательных подразделениях дочерних обществ ОАО «Газпром»
(методические рекомендации)**

СНО 05.11.09.707.03

Москва 2014

АННОТАЦИЯ

Учебно-методические материалы являются методическими рекомендациями по организации и проведению производственно-технических курсов в образовательных подразделениях дочерних обществ ОАО «Газпром» и предназначены для оказания методической помощи специалистам, занимающихся обучением персонала на производстве, руководителям и преподавателям образовательных подразделений дочерних обществ ОАО «Газпром».

В данных методических рекомендациях раскрываются вопросы по организации и проведению производственно-технических курсов в образовательных подразделениях дочерних обществ ОАО «Газпром». Представлены требования к учебно-программной документации и организации учебного процесса при повышении квалификации на производственно-технических курсах.

Содержание методических рекомендаций раскрывает принципы планирования, организации и проведения производственно-технических курсов в условиях перехода на модульно-компетентностный подход в профессиональном обучении, представлены нормативно правовые основы образовательной политики при реализации программ повышения квалификации рабочих.

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 ОАО «Газпром» Т.В. Токаревой 14 июля 2014г.
4 СРОК ДЕЙСТВИЯ	5 лет
5 ВВЕДЕНЫ ВПЕРВЫЕ	

© 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:

Заместитель директора филиала «УМУГазпром»
– начальник отдела совершенствования обучения персонала

Л.В. Гречишкина

Рецензенты:

Канд. пед. наук, зав. лабораторией научно-методического обеспечения системы профессионального образования Государственное бюджетное научное учреждение «Московский институт развития образования»

Е.А. Царькова

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	5
Термины и определения.....	7
1 Планирование производственно-технических курсов.....	10
2 Организация и проведение производственно-технических курсов.....	12
2.1 Комплектование учебных групп.....	12
2.2 Педагогические кадры для производственно-технических курсов.....	13
2.3 Требования к учебно-программной документации при повышении квалификации на производственно-технических курсах.....	13
2.4 Дидактические подходы к организации обучения на производственно-технических курсах.....	32
2.5 Организация учебного процесса обучения с использованием активных методов обучения.....	36
2.6 Учебно-методическое обеспечение.....	38
2.7 Учебно-материальная база.....	40
3 Учет и оценка качества обучения на производственно-технических курсах.....	41
4 Нормативно правовые основы образовательной политики.....	47
Заключение.....	52
Рекомендуемая литература.....	54
Приложение 1. План организации производственно-технических курсов.....	57
Приложение 2. Расчетная численность рабочих по профессиям и тарифным разрядам.....	58
Приложение 3. Расчет потребности обучения на производственно-технических курсах.....	59

Введение

Инновационный характер и наукоемкость производства, приоритетность качества выполняемой работы предъявляют высокие требования к обновлению конкретных знаний и навыков различных категорий рабочих профессий, поэтому повышение квалификации персонала приобретает стратегическое значение.

Реформирование профессионального образования ведет к модернизации организации учебного процесса при подготовке квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно владеющего профессией, готового к постоянному профессиональному росту.

Основополагающей целью профессионального обучения является высокое качество профессиональной подготовки рабочих.

Для реализации программ повышения квалификации рабочих ОАО «Газпром» предусмотрено проведение производственно-технических курсов рабочих.

Основные цели организации **производственно-технических курсов:**

- комплексное освоение обучающимися всех видов профессиональной деятельности по профессии, формирование общих и профессиональных компетенций, а также углубление и расширение профессиональных знаний, умений, навыков и опыта практической работы по профессии;
- доведения фактического уровня квалификации, необходимого для фактически выполняемых работ или имеющемуся у рабочих тарифному разряду (классу, категории);
- повышения квалификации (разряда) с низшего до среднего уровня;
- для получения более высоких тарифных разрядов (классов, категорий) в соответствии с требованиями производства в пределах данной профессии (специальности).

Содержание производственно-технических курсов должно обеспечивать последовательность формирования у обучающихся системы умений, целостной профессиональной деятельности и практического опыта в соответствии с требованиями стандарта профессионального обучения рабочих по профессии и с требованиями ФГОС СПО.

Повышение квалификации рабочих на производственно-технических курсах – это система курсов, тесно связанных друг с другом, построенных по принципу вертикального профессионального роста, когда каждая последующая ступень является продолжением предыдущей, и на каждой последующей ступени обучения рабочие получают знания и навыки для выполнения работ более высокой сложности. Такая система дает возможность пройти путь от малоквалифицированного рабочего до рабочего самой высокой квалификации.

Повышение квалификации рабочих в образовательных подразделениях дочерних обществ ОАО «Газпром» проводится на протяжении всей трудовой деятельности по мере необходимости, но не реже одного раза в 3 года.

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В методических рекомендациях используются следующие термины и определения:

компетенции: Совокупность личностно-деловых и профессиональных характеристик работника, которые необходимы для эффективного решения определенных задач.

методы обучения: Процесс взаимодействия между мастером (инструктором) производственного обучения и обучающимися, в результате которого происходит передача и усвоение знаний, умений и навыков, предусмотренных содержанием обучения.

методы практики: Основные способы совместной деятельности мастера (инструктора) производственного обучения и обучающихся, с целью повышения квалификации обучающихся и достижения ими профессионального мастерства.

модульно-компетентностный подход в профессиональном образовании: Модель организации учебного процесса, в качестве цели обучения в которой выступает освоение совокупности профессиональных компетенций обучающимися, в качестве средства ее достижения – модульное построение структуры и содержания профессионального обучения.

навыки: Автоматизированные компоненты сознательного действия человека, которые вырабатываются в процессе его выполнения. Навык возникает как сознательно автоматизируемое действие и затем функционирует как автоматизированный способ его выполнения.

наглядно-демонстрационные методы обучения на практике: Изучение учебного материала на основе живого и непосредственного восприятия обучающимися изучаемых явлений, процессов, способов действий или их изображений. Наглядность повышает интерес и внимание обучающихся, содействует глубокому пониманию, основательному осмыслению и прочному усвоению изучаемого материала.

планирование практики: Система мер (мероприятий), направленных на создание условий, обеспечивающих качественную профессиональную практическую подготовку квалифицированных рабочих в образовательных подразделениях.

практика: вид учебной деятельности, направленной на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенции в процессе выпол-

нения определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.*

принципы обучения: Определенная система исходных, основных дидактических положений, требований к процессу обучения, выполнение которых обеспечивает необходимую его эффективность. Принципы обучения исходят из его целей и задач, обусловленных требованиями общественного развития, объективных закономерностей учебного процесса, способов использования этих закономерностей в конкретных условиях. Они обуславливают определенные требования к отбору содержания обучения, выбору его форм, методов и педагогических средств осуществления.

структура урока: Определенная последовательность шагов, этапов процесса деятельности мастера (инструктора) производственного обучения и обучающихся, направленных на выполнение учебно-производственных задач урока.

умение: Освоенный субъектом способ выполнения действия, обеспечиваемый совокупностью приобретенных знаний и навыков. Формируется путем упражнений и создает возможность выполнения действия не только в привычных, но и в изменившихся условиях.

учебная практика: Вид практики обучающихся, осваивающих программы профессиональной подготовки и повышения квалификации рабочих, проводится в учебных мастерских (лабораториях), на учебном полигоне образовательных подразделениях дочерних обществ.

учебно-методические средства обучения: Материальные объекты, обеспечивающие оптимальное функционирование обучения на практике.

междисциплинарный курс: Система знаний, умений и практического опыта, отобранная на основе взаимодействия содержания отдельных учебных дисциплин (предмета) с целью внутреннего единства образовательной программы профессионального модуля.

метод: Совокупность относительно однородных приемов, операций практического или теоретического освоения действительности, подчиненных решению конкретной задачи.

методика в образовании: Описание конкретных приемов, способов, техник педагогической деятельности в отдельных образовательных процессах.

* Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2014).

общая компетенция: Способность успешно действовать на основе практического опыта, умений и знаний при решении задач, общих для многих видов профессиональной деятельности.

обучение: Основная составляющая образовательного процесса, направленная на получение знаний, формирование навыков и умений, освоение совокупности общих и профессиональных компетенций.

профессиональные компетенции: Специальные знания, умения и навыки, необходимые для эффективного выполнения определенных профессиональных задач.

производственно-технические курсы: Система курсов повышения квалификации рабочих, тесно связанных друг с другом, построенных по принципу вертикального профессионального роста, когда каждая последующая ступень является продолжением предыдущей, и на каждой последующей ступени обучения рабочие получают знания и навыки для выполнения работ более высокой сложности.

производственная практика: Вид практики обучающихся, осваивающих программы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих. Обучение проводится на производстве.

технология обучения: Совокупность форм, методов, приемов и средств передачи социального опыта, а также техническое оснащение этого процесса.

Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС): Нормативный документ, определяющий совокупности требований к результатам освоения основной образовательной программы, ее структуре и условиям реализации.

1 Планирование производственно-технических курсов

Главное назначение планирования производственно-технических курсов – создание необходимых условий для ведения учебного процесса, обеспечения последовательности теоретического обучения и практики, последующего учета проведенных занятий и их посещаемости.

Планирование производственно-технических курсов осуществляется исходя из целей и задач, стоящих перед образовательными подразделениями дочерних обществ ОАО «Газпром» и конкретными работниками, желающими повысить свою квалификацию. Повышение тарифного разряда таким рабочим непосредственно по окончании обучения не гарантируется, но они будут стоять в резерве на повышение.

Планирование обучения персонала и формирование учебных групп осуществляются по основным направлениям деятельности ОАО «Газпром», в соответствии с установленной периодичностью обучения. План организации производственно-технических курсов показан в приложении 1.

При планировании производственно-технических курсов важно определить:

- профессионально-квалификационный состав рабочих;
- количественный состав обучающихся по профессиям и тарифным разрядам;
- объем учебного материала для теоретического обучения и практики;
- время начала и окончания учебы в течение календарного года;
- должностных лиц, отвечающих за организацию и работу курсов;
- размеры финансовых затрат, связанных с оплатой труда педагогических и инженерно-педагогических работников, участвующих в процессе обучения;
- эффективность обучения.

Необходимость в обучении персонала, число рабочих по профессиям и тарифным разрядам определяется работниками по управлению персоналом образовательных подразделений дочерних обществ.

Количественный состав обучающихся исходит из заданных объемов и структуры, технологической сложности работ, планируемого уровня производительности труда, а по профессиям рабочих, связанных с эксплуатацией машин или оборудования, исходя из их численности и типов, а также нормативов обслуживания.

Расчет количественного состава рабочих по профессиям и тарифным разрядам производят с учетом потребности в рабочих на начало и конец планируемого года. Полученные данные могут быть сведены по форме, приведенной в приложении 2.

Число рабочих, которым можно повысить тарифные разряды (классы, категории), в каждом конкретном случае лимитируется потребностью дочернего общества в определенной профессиональной квалификации.

На основании данных приложения 2 определяется число рабочих, которым необходимо повысить тарифный разряд. При этом нужно учитывать недостаток в рабочих низших разрядов, образующийся вследствие присвоения рабочим более высоких разрядов. Например, если по расчету численность рабочих по профессии «Оператор ГРС» 5 разряда надо увеличивать на 2 человека, а 4 разряда на 3 человека, то в этом случае необходимо предусмотреть на ПТК повышение квалификации с 4-го на 5-й разряд двух человек, а с 3-го на 4-й не три человека, как требуется по расчету, а пять человек. Дополнительная потребность рабочих 4-го разряда увеличилась в связи с тем, что 2 человека, имевшие эту квалификацию, будут обучены на 5 разряд.

Образующийся недостаток в квалифицированных рабочих высоких разрядов не следует пополнять за счет приема новых рабочих, а в целях обеспечения стабильности и мотивации работников в профессиональном росте предпочтение рекомендуется отдавать работникам своей организации, имеющих более низкую квалификацию.

Направлению на обучение рабочих, уровень квалификации которых не полностью соответствует присвоенным им тарифным разрядам, должна предшествовать работа бригадиров и мастеров по определению потребности и необходимости в обучении, по оценке знаний, профессиональных навыков, предусмотренных квалификационной характеристикой, эффективности их исполнения.

Для этой цели могут быть использованы результаты аттестации рабочих мест, в процессе которой, оценивается соответствие квалификации рабочего сложности выполняемых им работ.

При планировании повышения квалификации рабочих по каждой профессии необходимо предусмотреть повышение квалификации рабочих с целью создания резерва, необходимого для замены выбывающих рабочих по различным причинам (на пенсию, на учебу, в Вооруженные Силы Российской Федерации,

по собственному желанию и т.д.). Численность таких рабочих определяется на основании сложившихся данных за последние 2–3 года.

Расчет потребности в повышении квалификации рабочих по каждой профессии и разряду может быть выполнен по форме, приведенной в приложении 3.

В соответствии с планом повышения квалификации рабочих, являющимся составной частью плана профессионального обучения рабочих дочернего общества, служба управления персоналом совместно с руководителями подразделений определяют профили и количество групп, режим и место проведения теоретического обучения и практики.

2 Организация и проведение производственно-технических курсов

2.1 Комплектование учебных групп

Мероприятия по подготовке и организации производственно-технических курсов включают в себя:

- комплектование учебных групп;
- составление тематического плана и программы обучения;
- подготовку и оформление учебной документации;
- подбор наглядных пособий, методической литературы по теме, схем, чертежей;
- подбор преподавателей теоретического и инструкторов производственного обучения;
- составление расписания занятий;
- подготовку помещения для теоретических занятий и рабочих мест для учебной и производственной практики.

Комплектование учебной группы осуществляется из рабочих одной или родственных профессий близкой квалификации и примерного равного общеобразовательного уровня. В случае невозможности комплектования учебных групп из рабочих одной профессии в них зачисляются рабочие родственных профессий. Обучающиеся в таких группах совместно повышают общетехнические, экономические знания. Для изучения курса по специальной технологии группу разделяют на подгруппы, по профессиям.

Численность и порядок комплектования учебной группы определяется Уставом (Положением) образовательного подразделения. При отсутствии возможности создания учебной группы может проводиться индивидуальное обу-

чение рабочих по соответствующему плану и программе, кроме обучения по профессиям, подконтрольным Ростехнадзору.

Для повышения квалификации на производственно-технические курсы направляются в первую очередь рабочие со стажем работы на данном предприятии не менее одного года, достигшие повышенных производственных показателей.

При организации ПТК следует исходить из необходимости обеспечения бесперебойной работы тех участков (цехов, отделов) общества, на которых проводится обучение рабочих, что позволит составить твердое расписание занятий.

2.2 Педагогические кадры для производственно-технических курсов

Выполнение подготовительных и организационных мероприятий возлагается на работника, выполняющего функции по профессиональному обучению рабочих.

Преподаватели, мастера (инструкторы) производственного обучения, осуществляющие повышение квалификации на производственно-технических курсах, руководствуются программой, несут ответственность за ее выполнение и качество обучения.

Педагогические кадры должны иметь среднее профессиональное или высшее профессиональное образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины (модуля). Инструкторы производственного обучения должны иметь на 1 – 2 разряда по профессии рабочего выше, чем предусмотрено стандартом профессиональной подготовки для обучаемых (кроме случая повышения квалификации на самый высокий разряд). Опыт деятельности в организациях соответствующей профессиональной сферы является обязательным для преподавателей, отвечающих за освоение обучающимися профессионального цикла. Преподавателям и мастерам производственного обучения рекомендуется проходить стажировку в профильных организациях не реже 1 раза в 3 года.

2.3 Требования к учебно-программной документации при повышении квалификации на производственно-технических курсах

Обучение на ПТК складывается из теоретических и производственных занятий. Службы по управлению персоналом и/или образовательные подразделения дочерних обществ разрабатывают и утверждают рабочие учебные планы

и программы для повышения квалификации рабочих на основе Типовых учебных планов и программ.

Типовые учебные планы и программы для обучения рабочих по основным профессиям газовой промышленности, а также по общетехническим и общепрофессиональным дисциплинам разрабатываются филиалом «Учебно-методическое управление газовой промышленности» НОУ «ОНУТЦ ОАО «Газпром», исходя из специфики профессии, на основе ФГОС СПО, в соответствии со стандартами профессионального обучения рабочих по профессии, стандартами ОАО «Газпром», а также с другими нормативными документами, утверждаемыми Минобрнауки России и нормативными актами ОАО «Газпром».

Учебно-программная документация, разрабатываемая для повышения квалификации рабочих профессиям основного производства подконтрольного Ростехнадзору, согласовывается с Ростехнадзором.

После согласования с соответствующими подразделениями ОАО «Газпром» и при необходимости Ростехнадзором типовые учебно-методические материалы утверждаются Департаментом по управлению персоналом ОАО «Газпром».

Разработанные рабочие учебные планы и программы обсуждаются и утверждаются учебно-методическим советом образовательного подразделения дочернего общества ОАО «Газпром».

Содержание учебно-программной документации производственно-технических курсов должно быть направлено:

- на формирование у рабочих новых профессиональных компетенций, способствующих овладению (дополнительными) новыми видами профессиональной деятельности и повышению производительности труда;

- на освоение рабочих общих компетенций;

Учебно-программная документация для повышения квалификации рабочих в образовательных подразделениях дочерних обществ может разрабатываться в виде:

- комплекта учебно-программной документации для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих по профессии;

- сборника учебных, тематических планов и программ.

Комплект учебно-программной документации для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих по профессиям должен включать в себя:

- пояснительную записку к комплекту;
- общие положения;
- термины, определения и используемые сокращения;
- перечень компетенций, формируемых при подготовке, переподготовке и повышении квалификации (далее – профессионального обучения) рабочих профессии;
- сборник учебных, тематических планов и программ по профессии;
- нормативы оборудования учебного кабинета (лаборатории), учебных мастерских и учебного полигона;
- перечень работ для определения уровня квалификации;
- экзаменационные вопросы и/или билеты для проверки знаний, полученных в процессе обучения рабочих;
- тестовые дидактические материалы для проверки знаний, полученных в процессе обучения рабочих.

Раздел комплекта «Примерный перечень компетенций, формируемых при подготовке, переподготовке и повышении квалификации рабочих по профессии» включает в себя:

- примерный перечень общих компетенций (ОК);
- примерный перечень профессиональных компетенций (ПК) в соответствии с получаемым уровнем квалификации (разрядами).

Общие компетенции, формируемые в процессе профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих по профессии, разрабатываются на основе современных требований к личностным качествам рабочих и мотивации их профессиональной деятельности, которые включают в себя способность:

ОК 1 Организовывать профессиональную деятельность, исходя из цели и способов достижения, решать стандартные практические задачи, ограниченные кругом непосредственных обязанностей сотрудника

ОК 2 Рационально использовать рабочее время, стремиться к освоению высокопроизводительных методов работы, наиболее экономных способов организации труда

ОК 3 Анализировать рабочую ситуацию, осуществлять текущий и итоговый контроль, оценку и коррекцию собственной деятельности, нести ответственность за результаты своей работы

ОК 4 Осуществлять поиск информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач

ОК 5 Рационально планировать трудовой процесс, выбирать оптимальные приемы и способы работы, соблюдать технологическую дисциплину

ОК 6 Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности

ОК 7 Приобретать знания и умения, как средства саморазвития и решения профессиональных задач

ОК 8 Обеспечивать соблюдение требований безопасности труда в своей профессиональной деятельности

ОК 9 Обеспечивать выполнение требований инструкций по охране труда и видам работ

Профессиональные компетенции разрабатываются на основе характеристик работ по Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС), с учетом требований ФГОС СПО по соответствующей профессии (при наличии), в соответствии со стандартами профессионального обучения рабочих по профессии, стандартами и нормативным актам ОАО «Газпром».

Квалификационная характеристика составляется на каждый разряд, по которому проводится обучение, на основе Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утвержденного Минтрудом России.

Квалификационные характеристики должны содержать:

- наименование профессий в точном соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94);
- уровень квалификации (разряд);
- объем знаний, в том числе по охране труда и правилам безопасности, производственных умений и основных видов работ, которыми должны овладеть обучающиеся.

Квалификационные характеристики по профессиям рабочих, связанных с обслуживанием промышленных производств и объектов, подконтрольных Ростехнадзору, должны предусматривать специальные требования (Правила тех-

нической эксплуатации (ПТЭ), Правила технической безопасности (ПТБ) и др.), установленные этими органами.

Допускается вносить в квалификационные характеристики незначительные коррективы в части уточнения терминологии оборудования и технологии в связи с введением новых ГОСТов.

В начало квалификационной характеристики рекомендуется выносить такие виды информации, как указание о требовании среднего профессионального образования, условия присвоения разных разрядов при общих квалификационных требованиях к нескольким тарифным разрядам, типовые показатели отнесения ремонтов скважин к категориям сложности и т.п. Кроме основных требований к уровню знаний и умений, изложенных в квалификационных характеристиках и предъявляемых к рабочему соответствующей квалификации и профессии, в квалификационную характеристику должны включаться также требования, предусмотренные Общими положениями ЕТКС (выпуск 1, пункт 8).

Типовые учебные планы и программы повышения квалификации по профессии разрабатываются в соответствии с Перечнем профессий для подготовки рабочих в дочерних обществах и организациях ОАО «Газпром», утвержденного начальником Департамента по управлению персоналом ОАО «Газпром» 25 января 2013 года.

Повышение квалификации рабочих может осуществляться с отрывом и без отрыва от производства. Продолжительность обучения устанавливается до трех месяцев с отрывом от производства и до шести месяцев без отрыва от производства.

При разработке учебных планов и программ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих необходимо учитывать следующие требования:

- общий объем учебного времени устанавливается из расчета 160 часов в месяц при 40-часовой рабочей неделе (показано в таблице 1).

Таблица 1 – Соотношение объема учебного времени со сроком обучения

Наименование показателя	Значение показателя объема учебного времени			
Срок обучения в месяцах	3	4	5	6
Количество часов	480	680	840	1040

– при единой квалификационной характеристике для нескольких разрядов учебный план предусматривает единое обучение по этим разрядам;

– теоретическое обучение рабочих должно содержать:

а) общепрофессиональный блок дисциплин;

б) курсу охраны труда и промышленной безопасности;

в) общетехнический блок дисциплин, раскрывающий теоретические основы профессиональной деятельности (например, дисциплины «Материаловедение», «Электротехника» и т.п.);

г) профессиональный блок (например, дисциплины «Специальная технология»);

– объем и содержание специального, общетехнических и общепрофессиональных дисциплин при обучении рабочих должны быть согласованы по времени и по содержанию с учебным материалом в объеме их общеобразовательной подготовки;

– содержание программ теоретического обучения при повышении квалификации рабочих от начального до высшего уровня является логическим продолжением предыдущего этапа обучения и не должно повторять предыдущего;

– содержание программ теоретического и производственного обучения должно раскрываться четкими и лаконичными формулировками;

– содержание теоретического обучения рабочих должно быть направлено на формирование у обучающихся системы знаний об основах современной техники и технологии производства, организации труда в объеме, необходимом для прочного овладения профессией и дальнейшего роста профессиональной квалификации рабочих, формирование ответственного отношения к труду и активной жизненной позиции;

– время на теоретическое и производственное обучение должно быть кратно 8;

– соотношение учебного времени на теоретическое и производственное обучение при повышении квалификации определяется в зависимости от характера и сложности осваиваемой профессии, сроков обучения и специфики профессионального обучения рабочих.

– экономический курс является вариативным и может включать одну из дисциплин «Основы рыночной экономики» или «Основы менеджмента». Решение о выборе дисциплины и необходимости ее изучения принимается образовательным подразделением в зависимости от цели обучения, профиля подготовки персонала, сферы и организации деятельности общества. Продолжительность обучения по дисциплине экономического курса показана в таблице 2.

Таблица 2 – Продолжительность изучения предметов экономического курса

Наименование показателя	Значение показателя продолжительности обучения по дисциплине экономического курса	
Срок обучения в месяцах	3 – 5	6
Количество часов на изучение дисциплины	16	20

– продолжительность изучения общетехнических дисциплин при повышении квалификации – 10 ч; при количестве общетехнических дисциплин более двух допускается уменьшать количество часов на изучение этих дисциплин*;

– обучение по дисциплине «Охрана труда и промышленная безопасность» должно включать в себя теоретическое и производственное обучение; время на изучение вопросов охраны труда и промышленной безопасности определяется с учетом специфики профессий, условий труда и сроков обучения. В соответствии с ГОСТ 12.0.004-90 «Организация обучения безопасности труда. Общие положения» для профессий рабочих, связанных с обслуживанием промышленных производств и объектов, подконтрольных Ростехнадзору, срок теоретического обучения по предмету «Охрана труда и промышленная безопасность» при переподготовке рабочих – не менее 20 часов. В учебно-тематические планы и программы курсов повышения квалификации по профессии должны быть включены вопросы охраны труда и промышленной безопасности в объеме не

* При разработке учебно-программной документации для изучения вопросов общетехнического характера предлагаются типовые учебные программы, разработанные филиалом «УМУгазпром».

менее 10% общего объема курса обучения. Обучение безопасности труда и промышленной безопасности при подготовке рабочих по профессиям, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности труда, завершается экзаменами по предмету «Охрана труда и промышленная безопасность»;

– продолжительность изучения дисциплин «Основы законодательства РФ» и «Основы экологии и охрана окружающей среды» (для профессий, не связанных с непосредственным техногенным воздействием на окружающую среду) в соответствии с разработанными типовыми (примерными) тематическими планами и программами при переподготовке и повышении квалификации рабочих – 8 часов. При малых сроках обучения допускается сокращение количества часов на изучение дисциплины «Основы экологии и охрана окружающей среды», и исключение из программы изучение дисциплины «Основы законодательства РФ»;

– в учебном плане предусмотрен резерв времени, который выделяется для изучения новой техники или технологии конкретного производства, но может быть использован и для других целей, количество часов, отведенное на резерв показано в таблице 3.

Таблица 3 – Соотношение учебного времени, отведенного на резерв, со сроками обучения

Наименование показателя	Значение показателя объема учебного времени			
Срок обучения в месяцах	3	4	5	6
Количество часов на резерв учебного времени	16	16	24	24

– количество часов, отведенное на консультации при повышении квалификации составляет 16 часов.

– повышение квалификации рабочих заканчивается итоговой аттестацией, которая предполагает сдачу экзамена по учебным дисциплинам теоретического обучения и выполнение квалификационной (пробной) работы. На проведение экзаменов отводится 8 часов учебного времени. На проведение квалификационной (пробной) работы отводится также 8 часов учебного времени.

Программы теоретического обучения для повышения квалификации рабочих составляются на основе квалификационной характеристики, учебного и тематического планов.

Теоретическое обучение на ПТК обеспечивает освоение рабочими знаний в объеме, соответствующем квалификационным требованиям по определенной профессии и проводится в форме уроков.

При обучении смежной профессии многие темы теоретического обучения могут быть объединены в общие разделы, одинаковые по содержанию. При этом допускается сокращение программ за счет исключения ранее изученного материала по основной профессии с учетом фактического уровня профессиональных знаний, умений и навыков обучаемых.

Содержание программ теоретического обучения рабочих должно отражать развитие и дальнейшее совершенствование соответствующего вида экономической деятельности производства, современный уровень его техники и технологии и отвечать требованиям действующих стандартов и нормативов.

Задачи в области развития профессионального образования, а также введение ФГОС СПО нового поколения, основанных на компетентностном подходе, предусматривают изменения в образовании, что приводит к изменениям, как самой системы организации обучения, так и в содержательной составляющей образовательного процесса при повышении квалификации.

Перестройка учебного процесса на принципах модульности предполагает:

- предварительное глубокое междисциплинарное исследование содержания существующих программ с целью исключения дублирующих фрагментов из учебных дисциплин,
- установление возможных образовательных траекторий в рамках профессионального модуля,
- разработку системы реализации профессиональных модулей, которая потребует качественного обновления материально-технической базы учебного заведения,
- повышение квалификации педагогического коллектива в вопросах реализации модульного подхода к обучению;
- ведение административно-управленческой деятельности на новых принципах.

Необходимость пересмотра и обновления содержания профессионального обучения, т.е. обновление содержания и структуры учебно-

методических материалов, обновление конкретных знаний, навыков и компетенций персонала явилось основанием для создания стандартов профессионального обучения и новых программ для профессиональной подготовки и повышения квалификации рабочих, основанных на модульно-компетентностном подходе.

Реализация модульно-компетентностного обучения предполагает разработку модульной программы, отражающей основные требования стандарта профессионального обучения, ФГОС СПО, а в дальнейшем, утвержденных профессиональных стандартов.

Основные причины перехода к модульным программам для профессиональной подготовки и повышения квалификации рабочих, основанных на модульно-компетентностном подходе заключаются в:

- современных тенденциях развития профессионального обучения;
- переходе на стандарты нового поколения на модульно-компетентностной основе;
- переориентации профессионального образования не только на получение знаний, умений и навыков, но и на освоение общих и профессиональных компетенций для овладения профессией и для свободной адаптации рабочего в современных социально-экономических условиях.
- потребности в новых знаниях и в новом содержании обучения, его структурирования на основе модулей.

Модульная программа профессиональной подготовки или переподготовки или повышения квалификации разрабатывается на каждый обучаемый разряд по профессии.

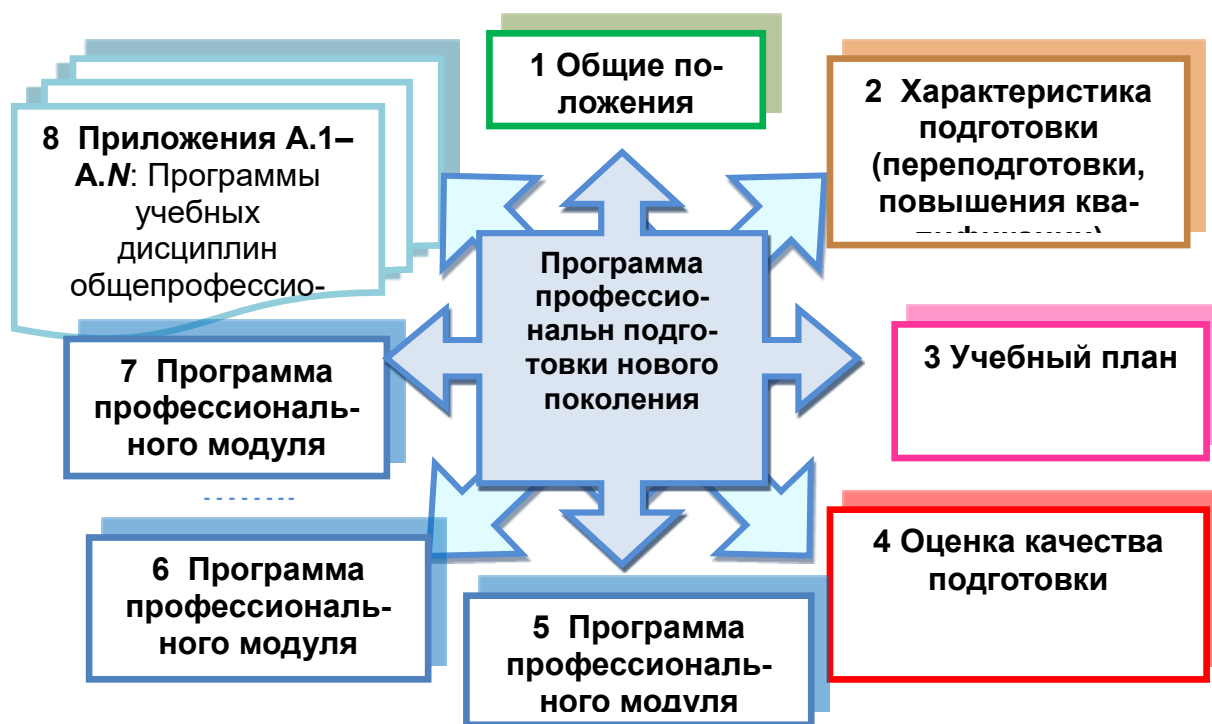


Схема 1 – Структура программы повышения квалификации рабочих по профессии

Разделы:

1. Общие положения
2. Характеристика подготовки по профессии
3. Учебный план
4. Оценка качества освоения программы профессиональной подготовки (или переподготовки, или повышения квалификации)

5 – 7. Программы профессиональных модулей, направленных на овладение определенными профессиональными компетенциями, необходимыми для присвоения уровня квалификации (в соответствии с учебным планом)

8. Как приложения – программы учебных дисциплин (тоже в соответствии с учебным планом).

Для того, чтобы понять содержание разделов модульной программы, можно провести аналогию с отдельными разделами Типовой программы, которая используется при обучении в настоящий момент.

Модульные программы, основанные на компетенциях, касаются только профессиональной составляющей программы и не относятся к общеобразовательным предметам, которые преподаются традиционными методами.

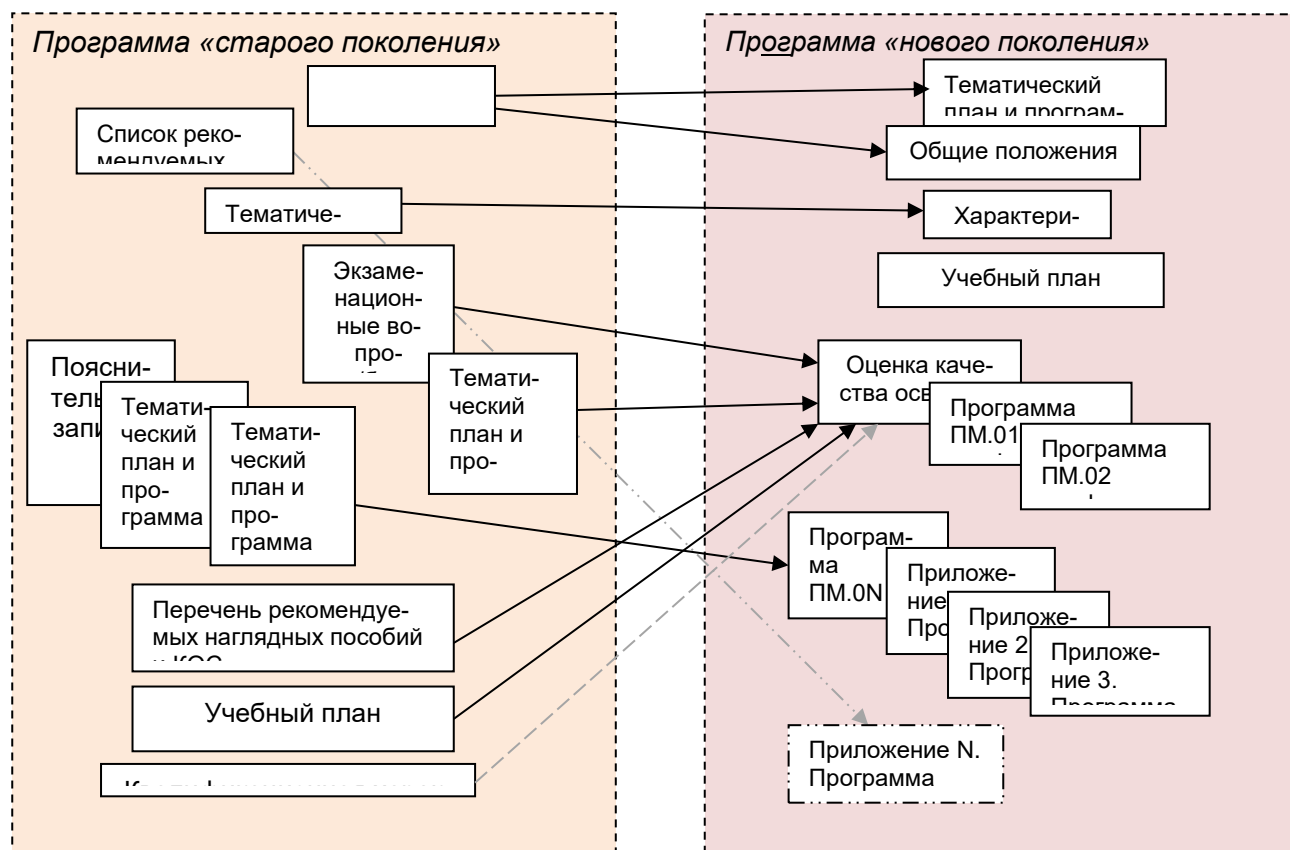


Рисунок 1 – Содержание разделов модульной программы в сравнении с содержанием отдельных разделов Типовой программы

Каждой трудовой функции соответствует отдельный профессиональный модуль программы подготовки по профессии, включающий как теоретические, так и практические занятия, с описанием профессиональных тем, важных для данной трудовой функции.

Границы модуля при его разработке определяются уровнем компетентности, т. е. совокупностью теоретических знаний и практических навыков, которые обучающийся должен продемонстрировать после изучения модуля.

Структура модуля позволяет в простой и наглядной форме выделить рекомендации (в виде критериев) по изучению дисциплины и прохождению оценки компетентности. При этом учебное занятие носит практико-ориентированную форму.

Тематические планы теоретического обучения дисциплины «Специальная технология» рекомендуется составлять с указанием примерного количества часов, отведенного на лабораторно-практические занятия.

В тех случаях, когда специфика профессии требует знаний устройства и работы большого количества оборудования различных типов, марок и модификаций, в предмете «Специальная технология» необходимо предусмотреть изучение принципиальных схем устройства и работы типового оборудования, ти-

повых технологических процессов, характерных для данной группы производственных объектов.

Каждая тема программы должна иметь лаконичное название и отражать общее содержание темы, в которой закладываются основные понятия, явления, законы, принципы, а также возможный перечень обязательных лабораторно-практических работ.

Программа производственного обучения для повышения квалификации рабочих составляется на основе квалификационной характеристики, учебного и тематического планов.

При разработке тематических планов и программ повышения квалификации рабочих допускается предусматривать только проведение производственного обучения в течение всего периода на рабочих местах предприятия.

Программы производственной практики должны предусматривать освоение операций, необходимых для выполнения работ по более высокому уровню квалификации (разряду), а также по новому технологическому процессу с применением более сложных способов, по новым нормативам и т.д. Производственная практика проводится под руководством инструктора производственного обучения в индивидуальном или бригадном порядке на специально выделенных для этой цели рабочих местах обучающихся.

Практика является обязательным разделом программы повышения квалификации рабочих в ОАО «Газпром». Она представляет собой вид учебных занятий, обеспечивающих практико-ориентированную подготовку обучающихся. При реализации программ повышения квалификации рабочих предусматриваются следующие виды практики: учебная и производственная практики.

Учебная практика (в учебной мастерской (лаборатории)) и производственная практика (обучение непосредственно на производстве) проводятся учебным заведением при освоении обучающимися профессиональных компетенций в рамках профессиональных модулей и могут реализовываться как концентрированно в один или несколько периодов, так и рассредоточенно, чередуясь с теоретическими занятиями в рамках профессиональных модулей (т.е. параллельно теоретическим занятиям междисциплинарного курса).

Цели и задачи, программы и формы отчетности определяются учебным заведением по каждому виду практики.

Производственная практика должна проводиться в организациях, направление деятельности которых соответствует профилю подготовки и повышения квалификации обучающихся.

Содержание программы производственного обучения рабочих должно раскрываться четкими и лаконичными формулировками, отражающими сущность умений и навыков, формируемых у обучающихся, с учетом требований действующих стандартов, нормативов, правил, инструкций, а также времени, отведенного на это в учебном плане.

При формировании у обучающихся умений и навыков следует учитывать требования действующих стандартов, нормативов, правил, инструкций, а также времени, отведенного на изучение предмета. Особое внимание необходимо уделить безопасному выполнению работ по профессии, рациональной организации рабочих мест, экономному расходованию сырья и материалов, повышению производительности труда и эффективности производства, бережному отношению к технике, технологической оснастке, инструментам.

При организации учебного процесса следует предусматривать обучение выполнению учебно-производственных работ с применением новой техники и технологии, с использованием передовых приемов, обеспечивающих формирование основ профессионального мастерства и профессиональной мобильности рабочего.

При повышении квалификации рабочих на ПТК программа производственного обучения должна учитывать более глубокие специальные знания по профессии, ранее приобретенные производственные умения, необходимые для работы на более сложном оборудовании, а также для выполнения более сложных видов работ соответствующего разряда с учетом опережающего обучения.

При проведении производственного обучения по дисциплине «Охрана труда и промышленная безопасность» время, отведенное для изучения безопасных методов и приемов выполнения работ по профессии, рекомендуется распределять по темам раздела тематического плана «Обучение на производстве».

Список рекомендуемых нормативных документов, учебной и методической литературы включает в себя перечни:

- нормативных документов;
- учебников, учебных и справочных пособий;
- методической литературы.

В список допускается не включать нормативные документы и учебники, учебные и справочные пособия по предметам, изданным отдельными выпусками.

Перечень рекомендуемых учебников, учебных и справочных пособий, а также методической литературы должен включать актуальную современную литературу (изданную за последние 5 лет, но в связи с недостаточным объемом разработки и издания современной учебной литературы по специальным предметам, допускается включать их более ранние издания).

Перечень рекомендуемых наглядных пособий и компьютерных обучающих систем включает в себя:

- плакаты;
- фолии;
- видеофильмы;
- автоматизированные обучающие системы;
- тренажеры-имитаторы;
- электронные учебники.

В перечень допускается не включать наглядные пособия по предметам, изданным отдельными выпусками.

В перечень рекомендуемых наглядных пособий вносятся плакаты и фолии, изготавливаемые издательствами с указанием места издания, издательства и года издания.

Перечень рекомендуемых наглядных пособий и компьютерных обучающих систем должен содержать актуальные наглядные пособия (изданные за последние 5 лет; в связи с недостаточным объемом разработки и издания современных учебно-наглядных пособий по специальным предметам допускается включать их более ранние издания).

Нормативы оборудования, приборов, инструментов, учебно-наглядных пособий для оснащения учебного кабинета (лаборатории), учебных мастерских и учебного полигона в образовательных подразделениях дочерних обществ» – основная цель данных нормативов – это обеспечить:

- формирование профессиональных компетенций квалифицированных рабочих в рамках программ профессиональных модулей;
- совершенствование учебно-материальной базы образовательных подразделений в соответствии с современными научно-техническими достижениями;

- единые нормативные требования к оснащению учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и полигонов образовательных подразделений дочерних обществ в системе непрерывного фирменного профессионального образования ОАО «Газпром»;

- исключение профессионального обучения обучающихся на некомплектном и нестандартном оборудовании;

- повышение качества профессионального обучения за счет оснащения учебных мастерских и полигонов современным технологическим оборудованием, новейшими приборами, инструментом и приспособлениями, техническими и электронными средствами обучения.

Нормативы оборудования, приборов, инструментов, учебно-наглядных пособий для оснащения учебного кабинета (лаборатории), учебных мастерских и учебного полигона в образовательных подразделениях дочерних обществ (в дальнейшем – нормативы) должны отвечать следующим основным требованиям:

- оснащение учебных кабинетов (лабораторий), мастерских и полигонов должно обеспечивать выполнение учебной программы теоретического и производственного обучения в полном объеме и высокое качество выполняемых учебно-производственных работ обучающимися;

- предусматриваемые нормативами технологическое оборудование и оснастка, инструмент и приспособления, другие технические средства, необходимые для выполнения учебно-производственных работ, должны обеспечивать организацию, оснащение и обслуживание рабочих мест обучающихся с учетом современного уровня техники, технологии и научной организации труда на производстве, экономической целесообразности (доступности) оснащения учебных кабинетов (лабораторий), учебных мастерских и полигонов;

- включаемая в нормативы номенклатура оборудования, инвентаря, инструмента, приборов и т.п. должна отвечать действующим ГОСТам и техническим условиям; количественно нормативы должны быть обоснованы расчетным путем или опытными среднестатистическими данными;

- оснащение рабочего места мастера необходимыми техническими и дидактическими средствами обучения и другим учебным оборудованием должно обеспечить эффективное проведение инструктажей и контроля качества выполнения обучающимися учебно-производственных работ.

Для составления нормативов оснащения учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и полигонов необходимо:

- проанализировать содержание теоретического обучения и виды учебно-производственных работ обучающихся;
- изучить номенклатуру и технологические возможности выпускаемых машин, оборудования, оснастки инструмента для выполнения работ по профессии; отобрать типовое оборудование и оснастку, максимально обеспечивающее решение учебных и учебно-производственных задач;
- провести дидактический анализ учебного материала, учебников, учебной и методической литературы, созданных тематических и других средств обучения; отобрать средства обучения для включения в норматив;
- выявить учебный материал программы производственного обучения, который нельзя или нецелесообразно осваивать на реальном и технологическом оборудовании; определить перечень тренажеров, тренажеров-имитаторов и других средств обучения, которые требуется создать и применять в практике учебно-производственной работы;
- изучить опыт создания учебной базы производственного обучения в образовательных учреждениях соответствующего профиля.

Нормативы должны разрабатываться с учетом обеспечения средствами обучения каждой учебной темы рабочей учебно-программной документации.

Средства обучения, входящие в норматив, должны быть согласованы с основными компонентами теоретического и производственного обучения: целью, задачами, содержанием, формами и методами обучения.

При оснащении учебного кабинета (лаборатории) следует обратить внимание на общие принципы оснащения учебного кабинета (лаборатории) учебным оборудованием, техническими средствами обучения и учебно-наглядными пособиями.

В качестве наглядных пособий в процессе теоретического и производственного обучения рекомендуется использовать модели, макеты, муляжи, натуральные средства обучения.

В перечень учебно-наглядных пособий должны быть также включены карточки-задания и другие тестовые дидактические материалы.

Разработка нормативов оснащения учебного кабинета (лаборатории) подразумевает разработку нормативов оснащения рабочего места преподавателя теоретического обучения, т.е. перечней:

- оборудования, мебели и инвентаря;
- технических средств обучения;
- учебно-наглядных пособий (макетов, моделей и муляжей; натуральных образцов, автоматизированных обучающих систем (АОС); тренажеров-имитаторов; плакатов, схем, чертежей, таблиц, диаграмм, номограмм и графиков; видеофильмов; фолий и т.п.);
- нормативных документов, учебной и методической литературы;
- средств информации.

Перечень нормативных документов, учебной и методической литературы включает в себя:

- нормативные документы;
- учебники, учебные и справочные пособия;
- методическую литературу.

Перечень нормативных документов должен отражать нормативную базу деятельности рабочего по его профессии.

В перечень учебников, учебных и справочных пособий, а также методической литературы следует включать только ту продукцию, которую на момент издания нормативов можно приобрести через торговую сеть или у организаций-разработчиков (т.е. изданную примерно в последние 5 лет).

Перечень методической литературы должен включать в себя необходимый (минимальный) перечень литературы по организации и проведению учебного процесса при обучении рабочих в образовательных подразделениях дочерних обществ ОАО «Газпром».

При разработке нормативов оснащения учебного кабинета (лаборатории) следует также учесть необходимость наличия средств информации, способствующих успешному проведению обучения. Как правило, это:

- стенд с документацией учебных групп (расписание занятий и т.д.);
- стенд научной организации труда;
- стенд научно-технической информации;
- уголок изобретателей и рационализаторов.

В раздел **«Перечень работ для определения уровня квалификации»** в качестве квалификационных (пробных) работ включают характерные для данной профессии и дочернего общества работы и изделия, соответствующие уровню квалификации, предусмотренному квалификационной характеристикой (требованиями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и

профессий рабочих), техническим требованиям, действующими в данном обществе (организации), требованиям профессиональных стандартов. При подборе квалификационных (пробных) работ следует исходить из того, что продолжительность их выполнения должна быть не менее одной смены, а нормы времени (нормы выработки) должны соответствовать нормам, принятым в данном дочернем обществе. При необходимости квалификационные (пробные) работы могут выполняться в составе бригады под руководством бригадира.

Раздел **«Экзаменационные вопросы»** содержит примерный перечень экзаменационных вопросов для проверки знаний, полученных в процессе обучения рабочих по профессии, должен включать вопросы, охватывающие все темы программы дисциплины.

Раздел **«Экзаменационные билеты»** содержит примерный перечень экзаменационных билетов для проверки знаний, полученных в процессе обучения рабочих по профессии содержит комплект билетов, который по своему содержанию должен охватывать все основные вопросы пройденного материала по дисциплинам. При этом необходимо обратить особое внимание на полноту отражения в экзаменационных билетах всей совокупности основных сведений, предусмотренных требованиями ЕТКС, и учебной программы по данной профессии.

В экзаменационные билеты, как правило, включаются 2-3 вопроса из разных разделов программы обучения и, в зависимости от специфики дисциплины, одна задача или вопрос, связанный с практическим применением полученных знаний.

Раздел **«Тестовые дидактические материалы»** включает тестовые вопросы по изучаемым дисциплинам и в соответствии с учебной программой. Тестовые дидактические материалы применяют для проверки знаний при обучении на производственно-технических курсах.

Основным содержанием тестов с заданиями на классификацию должна быть информация, связанная с изучением объектов.

Сборник учебных, тематических планов и программ повышения квалификации рабочих представляет собой отдельно изданный документ по структуре, содержанию и оформлению аналогичный разделу комплекта «Сборник учебных, тематических планов и программ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих», который включает в себя:

- пояснительную записку к сборнику;
- общие положения;
- термины, определения и используемые сокращения;
- квалификационные характеристики профессии по разрядам;
- учебные планы обучения рабочей профессии по разрядам;
- тематические планы и программы предметов учебного плана (общетехнических и общепрофессиональных предметов, программы которых не изданы отдельными выпусками, дисциплины «Специальная технология», производственного обучения) по разрядам;
- список рекомендуемых нормативных документов, учебной и методической литературы;
- перечень рекомендуемых наглядных пособий (плакатов, видеофильмов, фоллий и т.п.) и компьютерных обучающих систем (автоматизированных обучающих систем (АОС), тренажеров-имитаторов, электронных учебников и т.д.).
- экзаменационные вопросы и/или билеты для проверки знаний, полученных в процессе обучения рабочих.

2.4 Дидактические подходы к организации обучения на производственно-технических курсах

При разработке учебно-программной документации производственно-технических курсов, необходимо учитывать основное противоречие современной системы образования – это противоречие между быстрым темпом приращения знаний в современном мире и ограниченными возможностями их усвоения индивидом. Это противоречие заставляет педагогическую теорию отказаться от абсолютного образовательного идеала (всесторонне развитой личности) и перейти к новому идеалу – максимальному развитию способностей человека к саморегуляции и самообразованию. В этом и заключается инновационное обучение – развитие способностей на основе образования и самообразования.

При планировании и организации обучения в виде производственно-технических курсов необходимо учитывать дидактические подходы к организации обучения в инновационной системе профессионального образования.

Личностно-ориентированный подход проявляется в том, что методы, формы и средства обучения используются таким образом, что они способствуют личностному росту обучающегося (при сохранении значимости цели подготовки к профессиональной деятельности) ведущим становится ориентация на

потребности, личный опыт, уровень актуального развития личности и построения учебного процесса в зоне его ближайшего развития.

Определяющей ценностью является личность и личное достоинство каждого (свободный выбор и ответственность за него), творчество, индивидуальность самопознания и самовыражения, нравственные ценности. Главная педагогическая стратегия – стратегия сотрудничества, помощи, понимания, уважения, поддержки. Содержание и способы деятельности максимально осмысленны, индивидуально значимы. Для преподавателя смысл и ценность приобретают решающий характер при выборе методов и средств работы. В качестве главного источника ресурсов педагогического процесса выступает деятельность, т.е. активность обучаемого. Преподаватель становится фасилитатором, он создает психолого-педагогические условия для саморазвития, для осмысления освоения профессиональной деятельности и развития профессионального сознания. Главными критериями оценки эффективности обучения становятся показатели личностного роста персонала. Формальные критерии оценки (например, тесты) превращаются в инструмент понимания степени освоения необходимой информации. Ведущий стиль общения и взаимодействия, характерный для личностно-ориентированного подхода, базируется на принципах:

- безусловного принятия партнера по общению;
- отказ от отрицательных оценок;
- равноправия, правдивости, искренности, открытости в общении;
- сотворчества и сотрудничества.

Андрагогический подход проявляется в том, что методы, формы и средства отбираются с учетом особенностей обучения взрослых людей.

Сущностный подход предполагает синтез естественных, гуманитарных и технических наук. Сущностный подход – это системный, синергический подход («синергия», греч. – содружественное, совместное действие двух или нескольких органов в одном и том же направлении), который означает, что все преподаватели должны действовать в одном направлении развития способностей обучающихся на основе формирования сущностных системных знаний.

Операционно-деятельностный подход состоит в том, что учить нужно не для того, чтобы давать сумму знаний, а для того чтобы научить действовать.

Содержание учебного курса выстраивается вокруг основных видов деятельности рабочих, а в основе организации учебного процесса лежат особенности их профессиональной деятельности. Овладение всеми компонентами учеб-

ной деятельности происходит через специально построенные схемы ориентировочной основы действия в соответствии с профессиональными действиями специалиста.

Профессионально-ориентированный подход к обучению заключается в формировании у рабочих профессиональной компетентности и профессиональных установок.

Профессиональная компетентность (ПК) может быть определена как сочетание следующих типов компетентности (независимо от профессии):

- концептуальная (научная) компетентность – понимание теоретических основ профессии;
- инструментальная компетентность – владение базовыми профессиональными навыками;
- интегративная компетентность – способность сочетать теорию и практику;
- контекстуальная компетентность – понимание социальной, экономической и культурной среды, в которой осуществляется профессиональная деятельность;
- адаптивная компетенция – умение предвидеть изменения, важные для профессиональной деятельности, и быть готовым к ним;
- коммуникативная (психологическая) компетентность – умение эффективно пользоваться средствами коммуникации (вербальными, письменными).

Профессионально-ориентированный подход к образованию направлен на формирование определенных социальных установок личности:

- профессиональной идентичности – присвоения профессиональных норм и обязанностей;
- профессиональной этики – освоение этических норм профессии;
- конкурентоспособности в плане служебной карьеры;
- мотивация к продолжению обучения – желание поддерживать навыки на уровне современных требований.

Модульно-компетентностный подход, как основа обновления содержания профессионального образования.

Применение модульной технологии в профессиональном образовании позволяет перестроить традиционную систему целеполагания, планирования, организации и оценки образовательных результатов.

Достоинствами модульного обучения являются:

- гибкость структуры модульного построения курса;
- быстрая адаптация УММ к потребностям Общества, в модули могут быть оперативно внесены необходимые изменения или отдельные модули могут быть заменены на другие;
- практико-ориентированное обучение по дисциплинам, позволяющее повысит эффективность и качество обучения;
- объективный контроль за ходом учебного процесса, промежуточными и конечными результатами обучения.

Переход профессионального обучения на модульно-компетентностный подход с изменением в содержании учебно-методических материалов позволит оптимизировать образовательный процесс, и повысить качество профессиональной подготовки и повышения квалификации рабочих.

Акмеологический подход тесно связан с сущностным подходом при организации инновационного образования. Акмеология (от греческого «акме» – пик, вершина, высшая ступень чего-либо) – новая область научного знания, комплекс научных дисциплин, объектом изучения которых является человек в динамике его саморазвития, самосовершенствования, самоопределения в различных жизненных сферах самореализации. Предмет акмеологии – творческий потенциал человека, закономерности и условия достижения субъектом деятельности различных уровней раскрытия творческого потенциала, вершины самореализации. Задача акмеологии – вооружение субъекта деятельности знаниями и технологиями, обеспечивающими возможность, в том числе в области избранной профессии. «Акме» – вершина профессионализма – это стабильность высоких результатов работы, далее – надежность. Саморазвитие – путь достижения вершин профессионализма. Акмеологические факторы – самосовершенствование, саморазвитие, самоконтроль, чтобы эти факторы «сработали», необходимы сильные побудительные причины – это мотивы достижения. Задача преподавателя – помочь обучающимся в формировании их мотивов и потребностей.

В сложной современной инновационной системе профессионального образования данные дидактические подходы к организации учебно-образовательного процесса являются основой максимального развития в современных социально-экономических условиях реформирования образования.

2.5 Организация учебного процесса обучения с использованием активных методов обучения

Возрастающий поток информации в настоящее время требует внедрения таких методов обучения, которые позволяют за достаточно короткий срок передавать довольно большой объем знаний, обеспечить высокий уровень овладения слушателями изучаемого материала и закрепления его на практике.

Чтобы не отставать от требований времени, происходит интенсификация образовательного процесса на основе внедрения в него интерактивных технологий обучения, создания психологически комфортной среды, обеспечивающей свободу слушателей в выборе образовательных форм и методов, где главное внимание уделяется практической отработке передаваемых знаний, умений и навыков.

Особенности активных методов обучения состоят в том, что в их основе заложено побуждение слушателей к активной практической и мыслительной деятельности, без которой невозможно приобретение профессиональных компетенций.

В современной практике повышения квалификации специалистов (рабочих) наиболее распространенными являются следующие активные методы обучения:

- *проблемное обучение*, включающее поисково-исследовательский вид деятельности слушателей курсов. Учебная информация в этом методе подается слушателям курсов, не как известная и подлежащая лишь запоминанию, а как новое знание с элементами решения предложенной проблемы;

- *программное обучение* заключается в высокой степени структурированности предъявляемого материала и пошаговой оценке степени его усвоения. При программированном обучении информация предъявляется небольшими блоками в печатном виде либо на мониторе компьютера. После работы над каждым блоком обучающийся должен выполнить задания, показывающие степень усвоения изучаемого материала. Вариантом программированного обучения является обучение, с использованием компьютерных обучающих систем.

- *учебная дискуссия*, этот метод обучения заключается в проведении учебных групповых дискуссий по конкретной проблеме в относительно небольших группах обучающихся (от 6 до 15 человек). Целью учебной дискуссии является процесс поиска, который должен привести к объективно известному, но субъективно, с точки зрения обучающихся, новому знанию. Этот поиск дол-

жен закономерно вести к запланированному педагогом заданию, поиск решения проблемы полностью управляем со стороны педагога. Метод учебной дискуссии позволяет максимально полно использовать опыт слушателей, способствуя лучшему усвоению изучаемого материала.

– *анализ конкретных практических ситуаций (case-study)* – один из наиболее распространенных методов организации активной деятельности на занятиях, с использованием решения поставленной проблемы, путем анализа конкретной производственной ситуации. Цель метода – научить слушателей анализировать информацию, выявлять ключевые проблемы, выбирать альтернативные пути решения, оценивать их, находить оптимальный вариант и формулировать программы действий. Значимость этого метода для формирования специальной, методической и коммуникативной компетенции у слушателей заключается в :

- установлении межпредметных связей;
- аналитическом и системном мышлении;
- оценке альтернатив;
- презентации результатов проведенного анализа;
- оценке последствий, связанных с принятием решений;
- освоение коммуникативных навыков и навыков работы в команде.

– *деловая игра* – метод имитации ситуаций, моделирующих профессиональную или иную деятельность путем организации игры, по заданным правилам. Деловые игры характеризуются направленностью на снятие определенных практических проблем, приобретение навыков выполнения конкретных приемов деятельности. Игровые методы обучения обладают наибольшим потенциалом в обеспечении профессионального развития, позволяют совершенствовать деятельность и создавать новые модели профессиональной практики.

– *мозговой штурм (брейнсторминг)*, широко применяемый способ продуцирования новых идей для решения поставленных производственных проблем путем организации коллективной мыслительной деятельности.

Включение активных методов обучения в организацию учебного процесса курсов повышает способность специалистов (рабочих) разных уровней выявлять и структурировать проблемы, собирать и анализировать информацию, готовить, при необходимости, альтернативные решения и выбирать наиболее оптимальный вариант из ряда альтернативных.

2.6 Учебно-методическое обеспечение

Учебное заведение, реализующее программы повышения квалификации по профессии, должно располагать материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов лабораторных работ и практических занятий, дисциплинарной, междисциплинарной и модульной подготовки, учебной практики (в учебной мастерской (лаборатории) и компьютерном классе), предусмотренных рабочими учебными планами учебного заведения.

Реализация программы повышения квалификации рабочих должна обеспечивать:

- выполнение обучающимися лабораторных работ и практических заданий, включая как обязательный компонент практические задания с использованием персональных компьютеров;
- освоение обучающимися профессиональных модулей в условиях созданной соответствующей образовательной среды в учебном заведении или в организациях в зависимости от специфики вида профессиональной деятельности.

Содержание и организация производственно-технических курсов в учебных заведениях ОАО «Газпром» регламентируется типовыми учебными (тематическими) планами и программами, разрабатываемыми и утверждаемыми в порядке, установленном и требованиями к разработке и оформлению учебно-программной документации для обучения кадров дочерних обществ и организаций, установленными ОАО «Газпром».

Содержание учебно-программной документации производственно-технических курсов должно быть направлено:

- на формирование у рабочих новых профессиональных компетенций, способствующих овладению (дополнительными) новыми видами профессиональной деятельности, повышению производительности труда;
- на освоение рабочими общих компетенций в области компьютерной грамотности, правовой культуры в сфере профессиональной деятельности, основ рыночной экономики и предпринимательства;
- на решение рабочими новых задач технологической и инновационной направленности;
- на повышение мобильности и конкурентоспособности персонала путем повышения уровня квалификации и освоения новых технологий.

Разработка учебно-программной документации производственно-технических курсов может осуществляться по двум направлениям:

- сохранение и наращивание профессионального потенциала рабочего по имеющемуся профилю, квалификации;

- получение для рабочего нового направления в профессии, дополнительной специализации, с получением дополнительных знаний, умений, навыков (профессиональных компетенций), востребованных на рынке труда.

Учебное заведение должно быть обеспечено необходимым комплектом программного обеспечения.

Программа повышения квалификации рабочих должна обеспечиваться учебно-методической документацией по всем дисциплинам, междисциплинарным курсам и профессиональным модулям программ.

Реализация программ повышения квалификации рабочих по профессии должна обеспечиваться доступом каждого обучающегося к базам данных и библиотечным фондам, формируемым по полному перечню дисциплин (модулей) программы повышения квалификации рабочих. Во время самостоятельной подготовки обучающиеся должны быть обеспечены доступом к сети Интернет.

Каждый обучающийся должен быть обеспечен не менее чем одним учебным печатным и/или электронным изданием по каждой дисциплине общепрофессионального цикла и одним учебно-методическим печатным и/или электронным изданием по каждому междисциплинарному курсу (включая электронные базы периодических изданий).

Библиотечный фонд должен быть укомплектован актуальными печатными и/или электронными изданиями основной и дополнительной учебной литературы по дисциплинам всех циклов (изданными за последние примерно 5 лет).

Библиотечный фонд, помимо учебной литературы, должен включать официальные, справочно-библиографические и периодические издания в расчете 1 – 2 экземпляра на каждые 100 обучающихся.

Каждому обучающемуся должен быть обеспечен доступ к комплектам библиотечного фонда, состоящим не менее чем из 3 наименований отечественных журналов.

Учебное заведение должно предоставить обучающимся возможность оперативного обмена информацией с другими образовательными учреждениями и организациями ОАО «Газпром», и доступ к современным профессиональным базам данных и информационным ресурсам сети Интернет.

2.7. Учебно-материальная база

Учебно-материальная база включает комплекс зданий и сооружений, в том числе учебные помещения (лаборатории, классы, кабинеты, мастерские), учебные полигоны, отдельные рабочие места, оснащенные необходимым оборудованием, техническими компьютерными средствами обучения, а также гостиницы или общежития, столовые, спортивные площадки и др. Материально-техническая база должна соответствовать действующим санитарным и противопожарным нормам.

Качество и состояние учебно-материальной базы должны обеспечивать необходимые условия для организации учебной деятельности обучаемых и создания оптимальных условий преподавателям для их успешной работы,

В соответствии с Положением о СНФПО ОАО «Газпром», утвержденным приказом от 19.11.2010 № 295 качество учебно-материальной базы, уровень материально-технической оснащенности учебных заведений общества и организаций, а также отраслевых образовательных подразделений должны соответствовать нормам и стандартам, устанавливающим требования для лицензирования, корпоративной (фирменной) аттестации или государственной аккредитации их образовательной деятельности.

Подразделения обществ и организаций обязаны создавать необходимые условия и учебно-производственную базу для проведения теоретического и производственного обучения при повышении квалификации рабочих на курсах целевого назначения непосредственно на производстве и в образовательных подразделениях ОАО «Газпром».

Для проведения теоретических занятий должны быть выделены помещения с необходимым количеством классов и учебных кабинетов.

Для производственного обучения необходимо выделять рабочие места на данном производстве. Рабочие места должны соответствовать современному уровню развития техники и прогрессивной технологии, отвечать всем требованиям техники безопасности, промышленной санитарии и эстетики.

Высокое качество обучения в значительной степени зависит от оснащения учебного процесса учебно-наглядными пособиями, которые должны быть по всем темам учебной программы.

Учебно-материальная база включает, главным образом, оборудование, составляющее систему технических средств учебной деятельности:

- аудиовизуальные средства;

- модели, макеты, натуральные образцы деталей и узлов механизмов и машин;
- персональный компьютер, планшет;
- интерактивные доски

Технические средства учебной деятельности позволяют дать обучаемым более полную и точную информацию об изучаемом оборудовании, технологическом процессе и тем самым способствуют повышению качества и эффективности обучения.

3 Учет и оценка качества обучения на производственно-технических курсах

Учет обучения на ПТК выполняет две основные функции. Во-первых, учет – это система организационно-педагогических мероприятий, направленных на подведение текущих, периодических и итоговых результатов процесса обучения на ПТК. По результатам учетных мероприятий (приемки и оценки выполненных учебных работ, контрольных и проверочных работ, зачетов, экзаменов и т. п.), отражаемых в отчетной документации, делается заключение об успешности обучения обучающихся, успешности деятельности преподавателя и мастера (инструктора) производственного обучения.

Во-вторых, учет и связанный с ним контроль и оценка обучающихся – это обязательное, неотъемлемое звено учебного процесса.

Понятие «учет обучения на ПТК» включает следующие составные части:

- собственно учет, т.е. анализ и фиксация хода и результатов процесса обучения: сравнение и сопоставление с исходными данными, величинами, показателями, установками;
- заключение о соответствии фактического состояния процесса обучения с этими исходными данными;
- определение (подсчет, замер) количественных показателей, характеризующих ход и результаты процесса обучения;
- контроль, т.е. процесс определения соответствия знаний и умений обучающихся, результатов их учебно-производственной деятельности установленным требованиям, правилам, нормам, нормативам, критериям и т.д.;
- оценка о качестве знаний и умений обучающихся, о результатах их учебно-производственной деятельности.

Можно выделить следующие виды учета:

Учет выполнения учебного плана и программ. Учет выполнения учебного плана дает возможность установить насколько правильно организован процесс обучения, как используется время, отводимое на каждый предмет, сроки, последовательность изучения предметов, их взаимосвязи.

Учет выполнения учебного плана позволяет определить, проводится ли оно в установленные сроки, каков его фактический режим, сколько часов на него затрачено, соответствует ли это учебному плану.

При определении процента выполнения учебного плана можно пользоваться формулой.

$$\text{Выполнение учебного плана (\%)} = T_{\text{факт}} / T_{\text{п}} 100,$$

где $T_{\text{факт}}$ – количество времени, фактически затраченного на обучение за данный период, ч (пропуски занятий отдельными обучающимися не учитываются);

$T_{\text{п}}$ – количество времени, отведенное на обучение учебным планом, ч.

Учет выполнения программы практики. Этот объект учета имеет целью установить, соответствует ли содержание учебных занятий, проводимых мастером (инструктором) производственного обучения, а также выполняемые обучающимися учебно-производственные работы требованиям учебной программы. Определить это столь же четко, как выполнение учебного плана, практически невозможно, так как суждение о выполнении учебной программы можно сделать только на основе анализа записей в журнале производственного обучения, где фиксируется только краткое содержание выполняемых на уроке учебно-производственных работ (фактически только тема урока) и соответствующее количество часов. Таким образом, выполнение программы практики учитывается только по изученным темами количеству часов, использованных на них, сравнивая эти данные с установками учебной программы, а при обучении в условиях производства – еще путем анализа записей в дневниках учащихся.

Для более глубокого анализа выполнения программы практики необходим перечень фактически выполненных обучающимися учебно-производственных работ (из записей в дневнике). Сравнить с утвержденным перечнем учебно-производственных работ по соответствующей профессии и сделать необходимое заключение.

Учет посещаемости. Учет посещаемости учащихся при обучении на ПТК проводится ежедневно. В журнале учета, а при обучении в условиях производства – на основе табельного учета в цехе, на участке.

Подсчет показателей посещаемости – общего процента посещаемости, процента пропусков за определенный отрезок времени (месяц, полугодие, учебный год, курс обучения) производится по следующим соотношениям:

$$\% \text{ посещаемости} = T_{\text{ф}}/T_{\text{п}} * 100\%, \text{ где}$$

$T_{\text{ф}}$ – суммарное количество человеко-часов, которые обучающиеся фактически присутствовали на занятиях;

$T_{\text{п}}$ – суммарное количество человеко-часов по учебному плану за соответствующий отрезок времени.

$$\% \text{ пропусков} = T_{\text{пр}}/T_{\text{пл}} * 100,$$

где $T_{\text{пр}}$ – суммарное количество часов (человеко-часов), пропущенных за данный отрезок времени (всего, по уважительным, по неуважительным причинам) одним обучающимся или всей группой;

$T_{\text{пл}}$ – суммарное количество часов (человеко-часов) за соответствующий отрезок времени (на обучающегося или группу в целом).

Учет выполнения норм времени. Данные для учета норм времени берутся из записей, зафиксированных в нарядах на выполненные сданные годные учебно-производственные работы. Показателем производительности труда обучающихся является процент выполнения норм, подсчитанный для единицы или партии работ. Такие подсчеты в зависимости от необходимости производятся или по каждому обучающемуся, или группе в целом по суммарным данным. Для определения процента выполнения норм времени используется соотношение:

$$\% \text{ выполнения нормы времени} = T_{\text{н}}/T_{\text{ф}} * 100\%, \text{ где:}$$

$T_{\text{н}}$ – норма времени на работу (партию работ);

$T_{\text{ф}}$ – время, фактически затраченное на выполнение работы (партии работ).

При учете выполнения норм времени необходимо осуществить подсчет среднего процента выполнения норм времени, как среднее арифметическое от процента выполнения норм по различным работам. Например:

1-я работа. Норма времени – 2 ч; фактическое время ее выполнения – 1 ч.;
% выполнения нормы – 200%

2-я работа. Норма времени – 15 ч; фактическое время ее выполнения – 20 ч.; % выполнения нормы 75%.

Средний процент производительности труда при выполнении этих двух работ равен $(2+15):(1+20) = 81\%$.

Учет успеваемости по практике – это важнейший показатель, четко отражающий, в какой степени обучающиеся освоили навыки выполнения изученных видов работ, с каким качеством и производительностью осуществляют изготовление продукции.

Для объективной проверки и оценки знаний и умений обучающихся следует исходить из ряда принципов:

- систематичность и своевременность – когда проверка качества усвоения темы, раздела или вида работ происходит регулярно, а не от случая к случаю, когда информация об отставании обучаемого не является неожиданной и при выявлении недочетов можно оперативно скорректировать действия инструктора и деятельность обучающегося;

- индивидуальность и дифференцированность – когда инструктором производственного обучения учитываются способности и возможности конкретного обучающегося.

- всесторонность и объективность оценки – когда осуществляется полное выявление фактического уровня знаний, умений и навыков по изученному материалу в соответствии с системой критериальных показателей.

Оценка качества освоения программы повышения квалификации рабочих на ПТК должна включать текущий контроль знаний, промежуточную и итоговую аттестацию (квалификационный экзамен) обучающихся.

Конкретные формы и процедуры текущего контроля знаний, промежуточной аттестации по каждой дисциплине и профессиональному модулю разрабатываются учебным заведением самостоятельно и доводятся до сведения обучающихся в течение первой недели от начала обучения.

Текущий учет успеваемости. Текущий учет успеваемости осуществляется с применением всех методов учета – текущих наблюдений, проверки выполненных учебно-производственных работ и устного опроса.

Для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям соответствующей программы обучения (текущая и промежуточная аттестация) создаются фонды оценочных средств, позволяющие оценить знания, умения и освоенные компетенции. Фонды оценочных

средств для промежуточной аттестации разрабатываются и утверждаются учебным заведением самостоятельно, а для итоговой аттестации (квалификационного экзамена) – разрабатываются и утверждаются учебным заведением после предварительного согласования с руководством дочернего общества (организации) ОАО «Газпром».

Учебным заведением должны быть созданы условия для максимального приближения программ текущей и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплинам и междисциплинарным курсам профессионального цикла к условиям их будущей профессиональной деятельности – для чего, кроме преподавателей конкретной дисциплины (междисциплинарного курса), в качестве внешних экспертов могут привлекаться работодатели и специалисты филиалов и структурных подразделений дочерних обществ и организаций ОАО «Газпром», преподаватели учебного заведения, читающие смежные дисциплины.

Периодический учет – это проверочные и контрольные работы с целью получения данных по результатам обучения за конкретный период.

Периодический учет успеваемости. Целью этого вида учета успеваемости является осуществление систематического контроля за уровнем профессиональных знаний, умении и навыков обучающихся, выполнением программы практики, получения данных для оценки обучающихся за соответствующий период обучения. Периодический учет практики проводится в форме проверочных и контрольных работ.

Оценка качества подготовки обучающихся осуществляется в двух основных направлениях:

- оценка уровня освоения дисциплин;
- оценка компетенций обучающихся.

Итоговая аттестация (квалификационный экзамен) включает в себя выполнение рабочими пробных производственных работ и проверку теоретических знаний путем устного опроса в пределах требований учебной программы и квалификационной характеристики и проводится в соответствии с Инструкцией об организации и проведении аттестации (квалификационных экзаменов) при непрерывном фирменном профессиональном обучении рабочих в обществах и организациях ОАО «Газпром». Цель итоговой аттестации установить:

- как освоили обучающиеся изученные операции и виды работ, современную технологию, передовые методы труда;

- способность обучающихся самостоятельно и качественно выполнять производственные задания по установленным нормам и в соответствии с техническими требованиями;

- соответствие производственных умений и навыков, а также теоретические знания обучающихся требованиям ЕТКС, профессиональных стандартов и стандартов профессионального обучения рабочих.

К концу обучения каждый рабочий должен уметь самостоятельно выполнять все виды работ, предусмотренные квалификационной характеристикой, а также технологическими условиями и нормами, установленными на производстве.

Необходимым условием допуска к итоговой аттестации (квалификационному экзамену) является представление документов, подтверждающих освоение обучающимся компетенций при изучении им теоретического материала и прохождении производственного обучения по каждому из основных видов профессиональной деятельности.

Итоговая аттестация (квалификационные экзамены) проводится не позднее чем через 10 дней после окончания обучения.

Итоговая аттестация (квалификационный экзамен) включает выполнение квалификационной (пробной) работы и проверку теоретических знаний. Обязательные требования – соответствие тематики квалификационной (пробной) работы содержанию одного или нескольких профессиональных модулей; квалификационная (пробная) работа должна предусматривать сложность работы не ниже разряда по профессии рабочего, предусмотренного стандартом профессиональной подготовки и повышения квалификации рабочих по профессии.

По профессиям, по которым предусмотрена стажировка, итоговая аттестация проводится после ее завершения. Рабочие, успешно сдавшие экзамен, пользуются преимуществом при повышении тарифного разряда и продвижении по работе.

Прошедшим итоговую аттестацию (сдавшим квалификационный экзамен) выдается свидетельство установленного образца о присвоении разряда (класса, категории).

Рабочим, которым после окончания обучения был присвоен более высокий разряд, для дальнейшего профессионального развития необходимо отработать на производстве по полученной квалификации не менее 1–2 лет.

По профессиям, связанным с обслуживанием современной сложной техники и технологии, сверх указанных сроков обучения предусматривается стажировка продолжительностью до трех месяцев. Стажировка проводится на рабочих местах предприятия. В процессе прохождения стажировки рабочие под руководством инструктора производственного обучения или высококвалифицированного рабочего должны выполнять работы, отвечающие по сложности требованиям тарифных разрядов (классов, категорий), на которые они обучаются.

Обучение рабочих по профессиям подконтрольных Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору проводится только на ПТК образовательного подразделения и не допускается с применением исключительно электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, на основании Приказа Минобрнауки России от 9 января 2014 г. № 2 «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ».

Не допускается индивидуальное обучение рабочих на ПТК (основных профессий), связанных с обслуживанием объектов котлонадзора, подъемных механизмов и транспортных средств.

Требования к содержанию, объему и структуре квалификационной (пробной) работы определяются учебным заведением в соответствии с Положением об итоговой аттестации и присвоении квалификации лицам, овладевающим профессиями в различных формах непрерывного фирменного профессионального обучения в обществах и организациях.

4 Нормативно правовые основы образовательной политики

Профессиональное обучение рабочих в отрасли реализуется в целях всестороннего удовлетворения образовательных потребностей квалифицированных кадров.

Данные аспекты находятся на стыке вопросов образования и сферы труда. В связи с этим и требования к нормативно-правовому обеспечению профессионального обучения предусматривают рассмотрение нескольких самостоятельных групп документов, определяющих различные вопросы обеспечения трудовых и образовательных траекторий развития квалифицированных рабочих, неразрывно связанных между собой.

1 группа нормативных правовых документов:

Применение профессиональных стандартов сферы труда в определении содержания деятельности кадров.

Для возможности контроля и управления уровнем развития людских ресурсов в газовой отрасли, создания внутрикорпоративной системы финансовой поддержки персонала, развития стимулов постоянного профессионального движения вперед и формирования системы требований к знаниям, умениям и навыкам в соответствии с требованиями профессиональной деятельности, Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации совместно с социальными партнерами и профессиональным сообществом начали работу по созданию и внедрению в деятельность кадровых служб системы профессиональных стандартов.

Правительством РФ подготовлены необходимые поправки в федеральную законодательную базу, включая Трудовой кодекс РФ, которые «...потребуют обязательного применения профстандартов в таких сферах, как бюджетные организации, унитарные предприятия, предприятия с государственным участием»*. Это также становится важным и при разработке программ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации в образовательных подразделениях ОАО «Газпром» при оценке соответствия результатов обучения кадров требованиям профессиональных стандартов.

Перечень нормативных правовых документов в области создания и применения профессиональных стандартов в РФ необходим для изучения лицам, ответственным за разработку программ профессионального обучения персонала:

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»

Закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части законодательного определения понятия профессионального стандарта, порядка его разработки и утверждения)»

* Стенограмма выступления Министра труда и социальной защиты РФ М. Топилина на совещании Президента Российской Федерации с членами Правительства Российской Федерации 11.06.2014.

Федеральный закон № 236-ФЗ от 3 декабря 2012 г. «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании»

Распоряжение Правительства Российской Федерации № 2204-р «План разработки профессиональных стандартов на 2012 – 2015 годы

Постановление Правительства РФ от 22.01.2013 № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»

Приказ Минтруда России №147н от 12 апреля 2013 г. «Об утверждении Макета профессионального стандарта» Зарегистрировано в Минюсте 24 мая 2013, № 28489

Приказ Минтруда России №148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» Зарегистрировано в Минюсте 27 мая 2013, № 28534

Приказ Минтруда России от № 170н от 29 апреля 2013 г. «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессиональных стандартов»

2 группа нормативных правовых документов:

Применение регламентов системы образования в организации профессионального обучения кадров.

Создание эффективных организационных условий реализации программ профессионального обучения кадров в рамках внутрифирменного обучения не мыслимо без учета требований, предъявляемых системой правоустанавливающих документов, введенных в действие после принятия в декабре 2013 года Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

Новый Федеральный закон распространяет свое влияние как на управление деятельностью по реализации самих программ профессионального обучения (профессиональной подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации по профессиям рабочих и должностям служащих), так и на систему проведения оценки качества достижения целей, поставленных перед обучающимися.

Введены в силу новые понятия, определяющие «свободы» образовательной организации, осуществляющей профессиональное обучение, усилено влияние общественных институтов, проводящих оценку содержания программ и качества подготовки выпускников. Установлены новые приоритетные перечни профессий, реализация которых допускается в рамках организации профессионального обучения кадров.

Изучение документов системы профессионального образования также необходимо при создании механизмов обеспечения взаимодействия с отраслевыми учебными заведениями.

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 06.05.2014)

Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года

Государственная программа РФ «Развитие образования» на 2013–2020 годы, утвержденная Постановлением Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. N 295

Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования (третьего поколения)

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 18.04. 2013 № 292 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения»

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 2 июля 2013 г. № 513 «Об утверждении Перечня профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение»

Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.06.2013 № АК-921/06 «Методические рекомендации по формированию многофункциональных центров прикладных квалификаций»

Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 10 июня 2013 г. № ДЛ-151/17 «О наименовании образовательных учреждений»

Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации и Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 02.02 2014 г. № 01-19/06-01 «О лицензировании образовательной деятельности»

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 10.12.2013 № 1320 «Об утверждении формы лицензии на осуществление образовательной деятельности, формы приложения к лицензии на осуществление образовательной деятельности и технических требований к указанным документам»

Постановление Правительства Российской Федерации от 15 августа 2013 г. № 706 «Об утверждении правил оказания платных образовательных услуг»

Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 2 сентября 2013 г. № АК-1879/06 «О документах о квалификации»

Постановление Правительства Российской Федерации от 26.08.2013 № 729 «О федеральной информационной системе «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении»

Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 21 февраля 2014 г. № АК-316/06 «О направлении рекомендаций» (Приложение: Методические рекомендации по разработке, заполнению, учету и хранению бланков документов о квалификации»)

Приказ Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору от 29.12.2006 № 1154 «Об утверждении Перечня основных профессий рабочих промышленных производств (объектов), программы обучения которых должны согласовываться с органами Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору»

Постановление Правительства Российской Федерации от 25.02.00 № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»

Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин»

Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 30.09.2009 № 58 «Об утверждении СанПиН 2.4.6.2553–09»

Описание бланка свидетельства о профессии рабочего, должности служащего (в соответствии с ФЗ-273).

3 группа нормативных правовых документов:

Нормативное сопровождение при разработке учебно-методических материалов:

Положение о системе непрерывного фирменного профессионального образования персонала ОАО «Газпром», утвержденное Приказом № 295 от 19.11.2010 г.

Требования к разработке и оформлению учебно-методических материалов для профессионального обучения персонала дочерних обществ и организа-

ций ОАО «Газпром», утвержденное Департаментом по управлению персоналом ОАО «Газпром» 24 декабря 2012 г.

Перечень профессий для подготовки рабочих в дочерних обществах и организациях ОАО «Газпром», утвержденный утв. Департаментом по управлению персоналом ОАО «Газпром» 25 января 2013 г.

Матрица обучения и учебно-методического обеспечения СНФПО по основным рабочим профессиям дочерних обществ и организаций ОАО «Газпром»

Стандарты профессионального обучения рабочих по профессии.

Заключение

Обучение рабочих проводится в течение всей трудовой деятельности работника с целью обновления, расширения и углубления теоретических знаний, совершенствования практических навыков, постоянного поддержания высокого уровня его квалификации.

Образовательный процесс строится с учетом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся и включает в себя теоретическое и производственное обучение.

Обучение сегодня должно не столько передавать работникам знания, сколько формировать востребованные компетенции. Производственно-технические курсы должны быть организованы в соответствии с нововведениями в законодательстве образования. Качественная организация производственно-технических курсов требует от организаторов обучения персонала и преподавателей:

- разработки компетентностно-ориентированных программ учебной и производственной практики;
- создания целостных проектов уроков теоретического и производственного обучения, отвечающих требованиям интерактивности образовательного пространства и разумной самостоятельности учебной деятельности обучающихся;
- обеспечения условий для формирования у обучающихся заявленных компетенций в ФГОС СПО, в стандартах профессионального обучения рабочих по профессии и программах для повышения квалификации рабочих по профессии (материально-технических условий: оборудование учебных мастерских, лабораторий, учебных полигонов, создание учебно-методического обеспечения для реализации программ);

- ведения объективной отчетности, позволяющей оценить уровень деятельности обучающихся и качество данной подготовки.

Выделенные виды работ могут быть осуществлены на качественном уровне только специалистами, владеющими методикой теоретического и производственного обучения; способными комбинировать различные формы и методы обучения на практике в зависимости от целей уроков теоретического и практического обучения, особенностей обучающихся.

Современный образовательный процесс в системе непрерывного фирменного профессионального образования персонала ОАО «Газпром» невозможен без поиска новых технологий, форм, методов и их различного сочетания. Данные методические рекомендации раскрывают ключевые вопросы организации производственно-технических курсов, задают ориентиры в проектировании уроков теоретического и производственного обучения, оптимальном выборе и комбинировании форм и методов обучения, ведении учета и контроля обучения.

Рекомендуемая литература

- 1 **Батышев С.Я.** Профессиональная педагогика: учебник / Под ред. А.М. Новикова. – 3-е изд., перераб. – М.: Профессиональное образование, 2010.
- 2 **Безюлева Г.В.** Профессиональная компетентность: аспекты формирования: методическое пособие / Г.В. Безюлева, Н.В. Иванова, М.В. Никитин, Г.М. Шеламова. – М.: Московский психолого-социальный институт, Федеральный институт развития образования, 2005.
- 3 **Белогурова В.А.** Научная организация учебного процесса. – М.: ГЭОТАР – Медиа, 2006.
- 4 **Белкин А.С.** Компетентность. Профессионализм. Мастерство. – Челябинск: Южно-Уральское книжное издательство, 2004.
- 5 **Василькова Т.А.** Модель проектирования содержания профессионального обучения в учебных центрах профессиональных квалификаций города Москвы / Т.А. Василькова, Е.А. Царькова, О.А. Павлова / Статья / Журнал «Неформальное образование» №3 (9) 2013. С. 57–62
- 6 **Истратова О.Н.** Психодиагностика. Коллекция лучших тестов. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2005.
- 7 **Красильникова В.А.** Технологии оценки качества обучения и тестирования. – М.: Дом педагогики ИПК ГОУ ОГУ, 2009.
- 8 **Коджаспирова Г.М.** Педагогический словарь. – М.: Академия, 2005.
- 9 **Корсаков С.В.** Разработка контрольно-оценочных технологий результатов освоения основных профессиональных образовательных программ: сборник методических рекомендаций / С.В. Корсаков, В.Ю. Переверзев, Е.А. Царькова – М.: КАС №7, 2011.
- 10 **Левина М.М.** Технологии профессионального педагогического образования. – М.: Академия, 2001.
- 11 **Миллс В.П.** Компетенции: пер. с англ./ Р.Миллс. – М.: НІРРО, 2004.
- 12 **Муравьева А.А.** Организация модульного обучения, основанного на компетенциях / А.А. Муравьева, Ю.Н. Кузнецова, Т.Н. Червякова – М.: Альфа-М, 2005.
- 13 **Никитина И.А.** Современные квалиметрические технологии как средство оценки профессиональных компетенций обучающихся колледжа: учебное пособие. – М.: Типография «ЦМИК», 2011.

14 **Олейникова О.Н.** Профессиональные стандарты: принципы формирования, назначения и структура: методическое пособие / О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева – М.: 2011.

15 **Олейникова О.Н.** Профессиональные стандарты как основа формирования рамки квалификаций: методическое пособие / О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева – М.: АНО Центр ИРПО, 2011.

16 **Олейникова О.Н.** Сертификация квалификаций: основные принципы и процедуры: методическое пособие / О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева – М.: АНО Центр ИРПО, 2011.

17 **Олейникова О.Н.** Модульные технологии: проектирование и разработка образовательных программ: учебное пособие / О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева, Ю.В. Коновалова, Е.В. Сартакова. Изд. 2-е, перераб. и доп. – М.: Альфа-М; ИНФРА-М, 2010.

18 **Олейникова О.Н.** Разработка модульных программ, основанных на компетенциях: учебное пособие. / О. Н. Олейникова, А.А. Муравьева, Ю.В. Коновалова, Е.В. Сартакова – М.: Альфа-М, 2005.

19 **Переверзев В.Ю.** Методика разработки контрольных материалов для оценки ключевых компетенций в системе довузовского профессионального образования / В.Ю. Переверзев, Г.В. Ярочкина. – М.: ФИРО, 2005.

20 **Привезенцев М.В.** Профессиональные стандарты как основа подготовки конкурентоспособных работников: методическое пособие / М.В. Привезенцев, О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева – М.: Альфа-М, 2007.

21 **Сергеева Т.А.** Проектирование учебного занятия (методические рекомендации). – М.: Интеллект-Центр, 2003.

22 **Скакун В.А.** Организация и методика профессионального обучения. – М.: Форум-Инфра-М, 2007.

23 **Скакун В.А.** Методика преподавания специальных и общетехнических предметов (в схемах и таблицах): учебное пособие для нач. проф. образования. – М.: Академия, 2005.

24 **Скакун В.А.** Основы педагогического мастерства. – М.: Форум, 2008.

25 **Профессиональная педагогика: учебник** / Под ред. С.Я. Батышева, А.М. Новикова. – 3-е изд., перераб. – М.: Профессиональное образование, 2010.

26 **Царькова Е.А.** Приоритетные направления развития непрерывного профессионального образования кадров в контексте решения основных задач дополнительного профессионального образования. /Сб. тр. Междунар. сотруд-

ничества, Т.10/ Образование через всю жизнь. Непрерывное образование для устойчивого развития: под науч. ред. Н.А. Лобанова, В.Н. Скворцова. – Спб. : ЛГУ им. А.С. Пушкина, 2012.

27 **Царькова Е.А.** Понятийный аппарат и регламенты организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров на базе образовательных учреждений СПО» / Е.А. Царькова, Т.А. Василькова, С.В. Болтунова /Под науч. ред. д-р. пед. наук, проф. О.Б. Читаевой. – М.: НИИРПО ДОгМ, 2012.

Приложение 1
(с. 9)

УТВЕРЖДАЮ

(руководитель образовательного подразделения или службы
по управлению персоналом общества (организации)
ОАО «Газпром»)

«_____» _____ 20__ г.

ПЛАН

организации производственно-технических курсов

на 20__ г.

(название подразделения общества (организации))

Название профессии (разряд)	Объем в часах	Сроки обучения		Фамилия и инициалы		Ответствен. за организацию и проведение курсов	Показатели эффективности обучения
		начало	окончание	преподавателя	инструктора		
1	2	3	4	5	6	7	8

Приложение 2

(с. 10)

УТВЕРЖДАЮ

(руководитель образовательного подразделения или службы по управлению персоналом образовательного подразделения дочернего общества ОАО «Газпром»)

« _____ » 20 ____ г.

Расчетная численность рабочих по профессиям и тарифным разрядам
на 20__ год _____
(наименование организации)

[illegible]

РАСЧЕТ*

потребности обучения _____
профессия рабочих
на производственно-технических курсах за 20__ год

Показатели	Численность рабочих по разрядам (чел.)					
	1 разряд	2 разряд	3 разряд	4 разряд	5 разряд	6 разряд
Численность на начало года	10	15	25	30	15	5
Численность на конец года	7	17	27	33	20	7
Увеличение плановой численности	3	2	2	3	5	2
Восполнение рабочих, перешедших на более высокие разряды	2	2	3	5	2	—
Восполнение убыли рабочих (15% по данным за 2–3 года)	1	2	3	3	2	1
Уровень квалификации не соответствует присвоенному разряду	—	—	2	3	3	1
Итого	—	6	10	14	12	4

* Численность рабочих по тарифным разрядам в расчете принята условно.