

The background features a white central area with a decorative border of colorful geometric shapes. On the left, there are overlapping triangles in shades of pink and orange, with a yellow square containing a white diamond. On the right, there are overlapping triangles in shades of orange, red, and pink, with a purple square containing a white diamond. The bottom left corner has a pink area with a fine grid pattern.

# **Психология формирования профессионализма**

Мустафина Алина

391 группа

Существуют общие закономерности развития профессиональных знаний и умений, которые необходимо учитывать, планируя тот или иной образовательный результат. Наиболее важные из них можно свести к нескольким основным положениям, вытекающим из общепсихологической теории деятельности, представления о ее структуре и принципах развития. Психологу труда важно опираться на них, анализируя трудности в развитии профессионала и пути их устранения.



Становление профессионала не может обойтись без фундаментальных знаний, овладение которыми должно происходить на протяжении всей профессиональной карьеры человека. В этом процессе велика роль психологических основ общего и профессионального образования. Большая заслуга в подготовке и формировании профессионала принадлежит отечественным психологам и педагогам.



# Теория планомерно-поэтапного формирования умственных действий в профессиональном обучении

Поиском условий обучения, обеспечивающих высокий эффект умственного развития учащегося, специалисты образования занимаются давно. Значительное продвижение в этом направлении осуществлено в школе выдающегося отечественного психолога П. Я. Гальперина. В качестве центральной здесь выступила проблема изучения условий и этапов формирования умственных действий.

П. Я. Гальпериным были выделены два вида характеристик действия: **функциональные** и **структурные**.

Функциональная характеристика указывает, какую функцию данное действие несет в составе общей деятельности. В соответствии с этим были выделены **ориентировочные, исполнительные и контрольно-коррекционные действия.**

### Функциональные характеристики действия

| Этапы   | Функциональная характеристика действия |                |                          |
|---|--|----------------|--------------------------|
|   | Ориентировочная                        | Исполнительная | Контрольно-коррекционная |
| Начало освоения действия                        |  |                |                          |
| Процесс освоения действия по заданной программе |  |                |                          |
| Утилитарное действие                            | Понимание                              | Исполнение     | Внимание                 |

Освоение действия начинается с изучения свойств объекта и условий, в которых предстоит действовать. *Рассмотрим пример.* Многим приходилось учиться вождению автомобиля. Вначале мы получаем от инструктора необходимую информацию о свойствах управляемого транспортного средства, а затем при соблюдении всех условий безопасности приводим его в движение. *Педагогическая цель* этого этапа дать возможность нам реально почувствовать действие всех органов управления как в отдельности, так и в сочетании друг с другом. Выполнение действия сопровождается контролем за его результатом. Отклонение результата от нормы приводит к необходимости коррекции действия.



Контрольно-коррекционная часть действия в данном примере состоит в наблюдении за траекторией и плавностью движения, показателем спидометра, шума двигателя и т.д. По мере освоения действия качество функциональных составляющих действия изменяется. Постепенно у нас формируется ориентировочный образ действия. В нем все более рельефно выступают существенные свойства объекта действия и условия его изменения. Следовательно, вначале исполнительная часть направлена на добывание необходимой информации об условиях правильного совершения действия.



*Смысл последующих действий* — проверка правильности ориентировочного образа, его способности безошибочно регулировать процесс достижения цели. Постепенно приходит понимание ситуации, в которой осуществляется исполнительное действие. Контроль становится все более сокращенным, автоматизированным. Эта часть при своем сокращении обращается в такую психологическую характеристику, как **внимание**. И хотя исполнительная часть остается и при осуществлении утилитарного действия, оно также претерпевает изменения: его выполнение уже не требует большого напряжения, его скоростные и энергетические характеристики обретают требуемые показатели.



Второй вид характеристик действия — **структурные характеристики**. В их числе П. Я. Гальперин выделил: **форму** (уровень), **обобщенность**, **полноту** и **освоенность действия**.

**Форма** характеризует степень психофизиологической и моторной вовлеченности субъекта в выполнение действия. Различаются следующие **формы ориентировочного действия**:

- Материальная;
- Материализованная;
- Перцептивная;
- Словесная;
- Умственная

- **Материальная форма** ориентировки предполагает вовлечение в действие материальных объектов, с которыми в дальнейшем предстоит выполнение трудовой задачи. *Например,* такая ситуация нередко возникает при поиске оптимального расположения выставочной экспозиции. Экспонаты переставляют с места на место в поисках большей выразительности. Но эту задачу можно было бы решить с меньшими трудозатратами, если действовать не с самими вещами, а с вырезанными из картона в соответствующем масштабе их «заместителями», перемещая их на плане выставочного зала. В этом случае говорят, что ориентировочное действие осуществляется в **материализованной форме**.



- **Перцептивная форма** предполагает осуществление действия с опорой на образ, воспринимаемый нашими органами чувств, скажем зрением. *Например,* большинство из нас умеет играть в шахматы, переставляя фигуры по полю, соблюдая известные правила. Если нас лишить возможности опираться взглядом на шахматную доску, непосредственно воспринимать ситуацию, то шахматную задачу мы не решим.



- В некоторых случаях решение задачи осуществляется в **словесной форме**, т.е. путем рассуждения. Решить задачу здесь помогает сам строй языка, его логические конструкции, позволяющие получить правильные выводы. Выполнение действия в **умственной форме** предполагает получение результата лишь с опорой на внутренний образ и его мыслительную обработку. В умственной форме мы решаем несложные математические задачи, анализируем бытовые проблемы, производственные ситуации и т.д.



**Обобщенность** — показатель умения интерпретировать конкретное действие, опираясь на базовые понятия и категории, соответствующей области знания.

**Полнота ориентировочного действия** указывает на наличие в нем всех необходимых операций, от которых зависит его конечная результативность.

**Освоенность действия** показывает степень легкости, непринужденности при выполнении действия.

Названные характеристики позволяют оценить качество формируемых действий. П. Я. Гальперин решительно настаивал на том, что ориентировочная часть действия предопределяет прогресс в освоении исполнительного действия.



П. Я. Гальперин выделил три типа учения, заметно отличающихся как технологией усвоения учениками знаний, так и результатами этого процесса.

В основу классификации были положены такие характеристики ориентировочной основы действия, как **полнота** и **обобщенность**. Еще одним основанием классификации был избран способ получения учеником **ориентировочной** основы. В одних случаях возможно предоставление обучаемому достаточно полной картины необходимых ориентировочных признаков ситуации, в которой ему предстоит действовать. В других случаях эти признаки учащийся должен добыть самостоятельно. Отличительные признаки типов учения приведены в таблице:

### Отличительные признаки типов учения

| Характеристики ориентировочной основы действия |          |              |                  |
|--|----------|--------------|------------------|
| Тип учения                                     | Полнота  | Обобщенность | Способ получения |
| I  | Неполная | Конкретная   | Самостоятельно   |
| II   | Полная   | Конкретная   | В готовом виде   |
| III  | Полная   | Обобщенная   | Самостоятельно   |

Для **первого типа** учения характерно то, что освоение действий происходит без эффективного управления преподавателем этим процессом. Иногда относительный успех обучения обусловлен сильной мотивацией человека к получению какого-либо знания. О человеке, добившемся своего, мы говорим: он самоучка. В истории науки, техники, ремесла их немало. Однако и в случае организованного обучения мы нередко сталкиваемся с данным типом учения. Здесь доминирующим является метод показа другим человеком действия в качестве образца. *Например*, новобранцев в армии обучают действиям с оружием методом, получившим название «делай как я».



По этому методу происходит иногда и индивидуальное профессиональное обучение наставником молодого рабочего. Случается наблюдать этот метод обучения в системе общего и профессионального обучения, особенно со стороны недостаточно подготовленных учителей или инструкторов. Несмотря на то что обучение по первому типу малоэффективно и продолжительно по времени, исключать его полностью из системы образования нецелесообразно. Дело в том, что жизнь постоянно сталкивает нас с необходимостью действовать в ситуации неопределенности, где метод проб и ошибок оказывается зачастую единственно возможным. Выработать психологическую готовность к проблемным ситуациям — одна из задач организованного обучения.



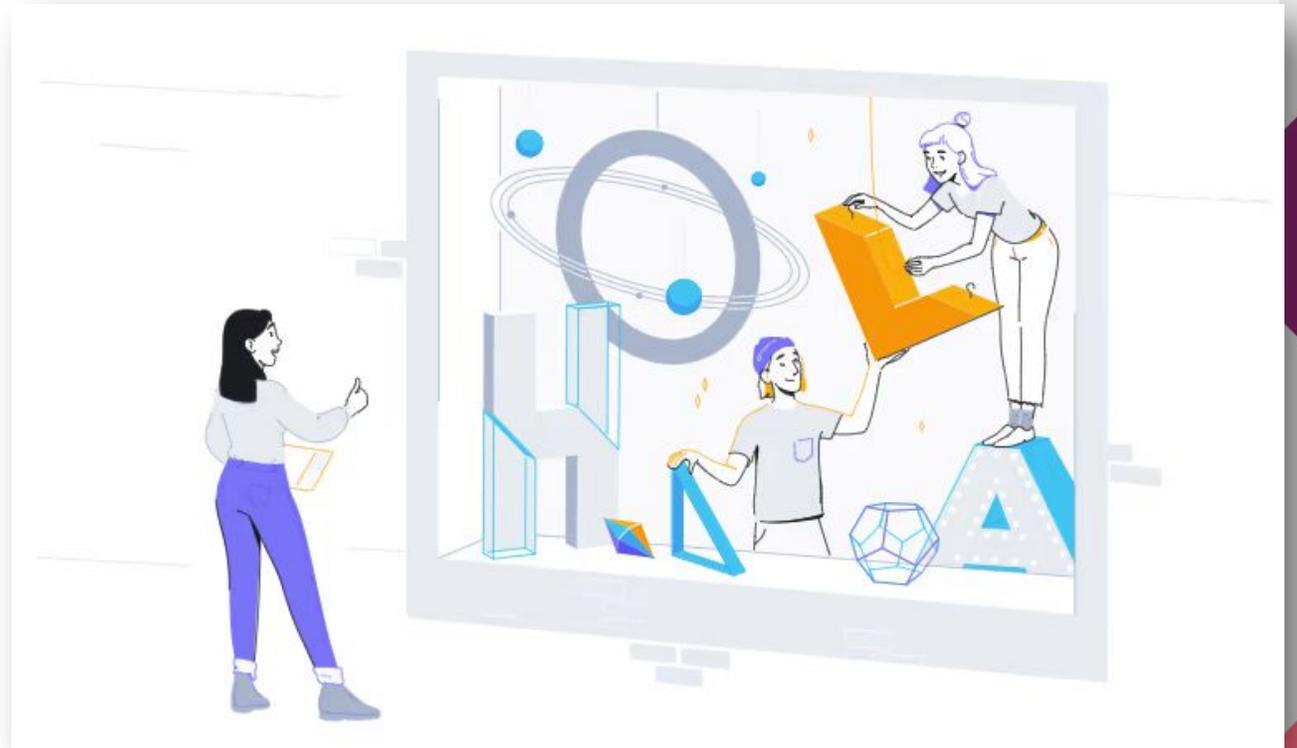
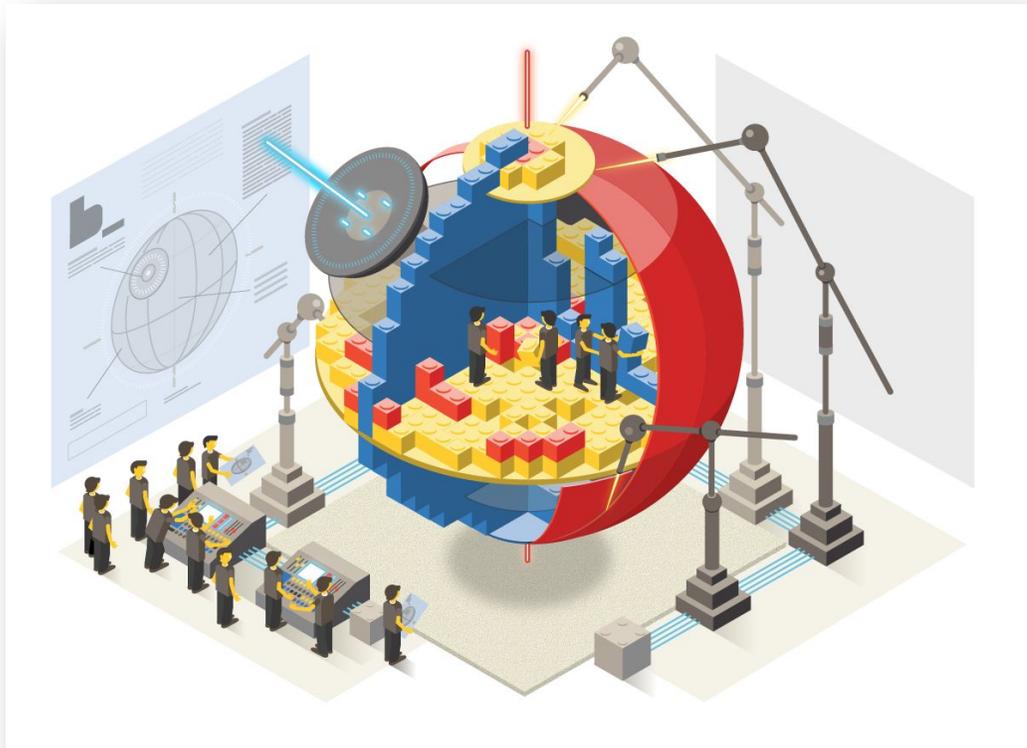
**Второй тип учения** направлен на формирование ориентировочной основы действия, которая характеризуется полнотой ориентировочных признаков, гарантирующих получение продукта с наперед заданными параметрами, но при одном условии: не допускать чрезмерной самостоятельности обучаемого.



**Цель обучаемого** — точно выполнить заданное ему предписание. Действие производится по алгоритму на основе текста, схем или иных форм указаний. По мере повторений эта система указаний пере водится во внутренний план. При этом следует добиваться необходимых скоростных характеристик, точности выполнения и иных показателей эффективного действия. Такого рода обучение необходимо для овладения рядовым персоналом умений обеспечивать функционирование сложных технических систем с хорошо организованным разделением обязанностей.



**Третий тип учения** формально нас возвращает к ситуации, имевшей место при первом типе обучения, а именно сходным способам получения ориентировочной основы действия: и здесь и там она получается самостоятельно, однако принципиальны отличия в методе ее добывания. В первом случае — это метод проб и ошибок. Во втором — поиск ориентировочной основы осуществляется на базе методологии, знания закономерностей и норм преобразования объектов в данной предметной области.



Работы представителей школы П. Я. Гальперина убедительно доказали полезность и эффективность использования его концепции **планово-поэтапного формирования умственных действий в совершенствовании программ и методов профессионального обучения**. Высокая эффективность этой концепции проявилась, в частности, в перестройке программ обучения воинским специальностям, когда освоение сравнительно сложных военных профессий требовалось осуществить за короткое время пребывания новобранцев в военно-учебных подразделениях. Эмпирически доказана эффективность концепции П. Я. Гальперина в формировании сложных коммуникативных умений, приемов саногенного мышления, полезных в саморегуляции негативных эмоциональных переживаний и во многих других случаях формирования профессионально важных умений.



# Принцип опосредованности деятельности. Системная методология в

## совершенствовании общего и

Роль метода познания в решении теоретических и практических задач известна давно. Великий ученый эпохи Возрождения Р. Декарт, провоз гласил: «Метод важнее результата».

**Средства познания** могут принадлежать различным уровням методологических знаний: **операциональному** (субпредметному), **предметному**, **метапредметному** (общенаучной методологии).

**Субпредметный** (операциональный) уровень обеспечивает познавательные процессы более высоких уровней логическими операциями и приемами умственной деятельности безотносительно к предметной области, в рамках которой решается мыслительная задача. Содержание этого уровня составляют операции, необходимые для осуществления любой деятельности, например действия с числами и простыми геометрическими объектами, формально-логические, организационные и тому подобные операции.

Например, фраза «Если ты не съешь кашу, то в зоопарк не пойдём», содержащая известную логическую конструкцию **«если... то...»**, понятна даже трехлетнему ребенку. Арифметические действия, включенные в наши житейские дела, мы совершаем помногу раз в день."



**Предметный уровень** образуют методы анализа и решения задач, опирающиеся на специфические законы предметной области. Так, *например*, к числу этих методов относятся сложение и разложение векторных величин в механике, соединение или разъединение точек с одинаковыми потенциалами в электротехнике, психоаналитическая беседа в диагностике психических расстройств, частотное употребление слов в лингвистике и т.д.



Между тем **общенаучный уровень** задает обобщенную ориентировку при разработке стратегий познавательной деятельности в случае возникновения проблемных ситуаций. Эти стратегии, будучи освоены учащимися, становятся схемами их мышления. Перечень средств, относящихся к уровню общенаучной методологии:

- Категории;
- Понятия;
- Принципы;
- Методы.

Частота и обоснованность обращения профессионала к понятийному аппарату общенаучной методологии в решении своих профессиональных задач и деловом общении является одним из показателей развития его абстрактно-вербального профессионального мышления. Среди понятий общенаучной методологии познания в последние десятилетия особый статус получило понятие **системы**, оно сейчас употребляется во все новых контекстах. Обращение к **системному подходу**, **системной методологии** является жизненной необходимостью. Современная наука убедительно показала системный характер мира, в котором мы живем; дальнейшее наше существование возможно только в том случае, если мы осознаем эту системность и будем ее учитывать, организовав преобразующую деятельность на нашей планете. Системную природу имеет и сама человеческая деятельность.



Значение **системного подхода** для решения различных задач науки и практики привлекло внимание педагогов и психологов образования к проблеме его использования в проектировании **образовательных систем**. З. А. Решетова разработала модель обучения, организованную на **новых** методологических и теоретических принципах по сравнению с традиционным обучением и формирующую теоретическое мышление с системным типом ориентировки в предмете изучения. Модель обучения получила реализацию в методических проектах курсов общего и профессионального образования. Модель воспроизводит процедуры метода системного анализа применительно к конкретной области изучения



## Перечень этих процедур включает выделение и описание:

- качественной определенности объекта изучения как целого с указанием его места в объемлющей его *метасистеме*;
- *компонентов* системы;
- внутрисистемных *связей* и *отношений* (внутренняя среда);
- связей с внесистемными объектами (внешняя среда);
- иерархической структуры системы;
- изменения системы;
- границ устойчивости системы.

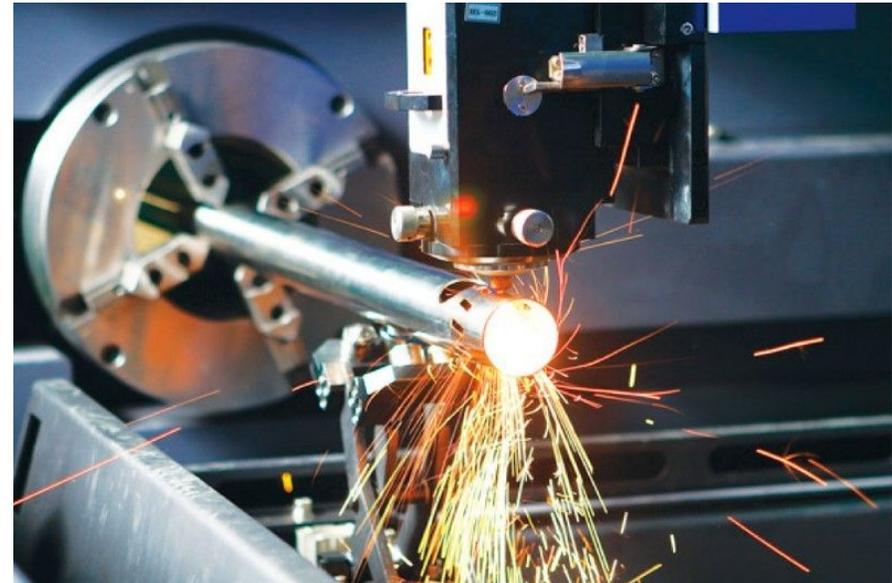


Характерными признаками реализации **системно-деятельностного** подхода к построению учебного предмета являются следующие: новый принцип построения введения в изучаемый предмет; четкая формулировка целей обучения, их интерпретация на языке задач; системное структурирование содержания предмета обучения; работа над конструированием ориентировочной основы действий как основным элементом управления процессом усвоения; представление учащимся специфических и общенаучных методов изучения; приоритет выводного знания над сведениями, представляемыми преподавателем в полном объеме.

Подготовка специалиста с введением в содержание обучения метода системного анализа (процедуры которого осваивались обучаемым) имела своим итогом «**прямой**» и «**побочный**» продукты»

**Прямой продукт** выразился в овладении учащимися системно упорядоченными знаниями и умениями, относящимися к конкретным областям деятельности (станочная обработка металлов, радиотехника, электроника, судовождение и др.);

**Побочный продукт** состоял в качественном изменении мышления обучаемого, в его возросших возможностях ориентироваться и осуществлять решение сложных задач в областях, далеких от предметного содержания дисциплины, в рамках которой был освоен этот метод. *На основе системного подхода перестраивались курсы учебных дисциплин в общеобразовательной школе и вузе; были модернизированы курсы математики, физики, химии, биологии, иностранных языков ."*



# Современные методы

Обучение персонала организации направлено на обеспечение более эффективного труда в соответствии с интересами организации и стратегиями личностного развития ее работников. В российской системе образования достаточно сильна установка на формирование у обучаемых фундаментальных знаний и профессионального мышления как основы выработки конкретных умений и навыков в новых условиях работы. Западный подход отличается опытом узконаправленной подготовки персонала, «заточенной» на реализацию конкретных целей функционирования организаций.



# Классификация методов

Классификации методов обучения можно осуществлять по различным основаниям:

- по организационным формам обучения;
- целям обучения;
- педагогическим технологиям и методическим приемам реализации целей обучения.



**Цели обучения** составляют основу для разработки конкретной учебной программы. Обучение может быть направлено на повышение различных групп компетентностей работника. Побуждение работника учиться обусловлено, как правило, ощущением недостатка опыта для решения актуальных задач или реализации карьерных интересов. Специалисты, отвечающие в организации за этот участок работы, совместно с работником должны принять решение о направлении его профессионального совершенствования на ближайшую, среднесрочную и отдаленную перспективу.



# Общая классификация методов обучения и нацеленность конкретных курсов и иных форм профессионального совершенствования

## Классификация организационных форм внутрифирменного профессионального обучения

| Основание классификации         | Разновидности обучения                                  |
|---------------------------------|---|
| Активность слушателя            | Пассивные<br>Активные                                   |
| Численный состав                | Группа<br>Индивидуальные занятия                        |
| Вовлеченность в учебный процесс | С отрывом от производства<br>Без отрыва от производства |

| Основание классификации | Разновидности обучения  |
|-------------------------|---|
| Вид обучения            | Подготовка новых работников<br>Переподготовка<br>Повышение квалификации<br>Развитие знаний и умений |
| Длительность обучения   | Краткосрочное<br>Долгосрочное   |
| Связь с рабочим местом  | На рабочем месте<br>Вне рабочего места  |

Методы обучения могут дополнять друг друга, объединяясь в циклы или модули обучения, каждый из которых имеет свою цель, продолжительность, формы обучения, состав преподавателей и т.д. В таблице ниже будут представлены **современные методы профессиональной подготовки**, применяемые в производственных организациях, даны краткая характеристика каждого способа обучения, его преимущества и ограничения (недостатки).



## Краткая характеристика современных методов внутрифирменного профессионального обучения

| № п/п | Название метода  | Описание способа обучения  | Преимущества   | Недостатки  |
|-------|--|--|--|---|
| 1     | Лекция   | Устная передача информации с использованием средств наглядности  | Ориентация слушателя в большом объеме информации; большая наполняемость аудитории; контроль лектором содержания и последовательности изложения                                     | Отсутствие обратной связи от слушателей; невозможность учета исходного уровня всех слушателей; жесткая привязанность занятий к расписанию       |
| 2     | Семинар  | Совместное обсуждение вопросов, поиск решения проблем  | Достаточно высокий уровень контроля знаний; конкретизация и связи лекционного материала с наличным опытом учащегося  | Относительно небольшая численность группы; высокие требования к коммуникативным умениям ведущего  |
| 3     | Обучение с применением информационно-компьютерных технологий | Представление осваиваемого содержания в сочетании визуально-образной (видеосюжетов) и текстовой информации, графиков, показа объекта изучения в динамике | Динамичность, возможность повторов в просмотре материала целиком или частями в удобное для ученика время; не требуется специального помещения; высокая экономическая эффективность | Отсутствие интерактивной связи; не учитывает индивидуальных особенностей ученика; отсутствует стимулирующее воздействие тьютера (преподавателя) |



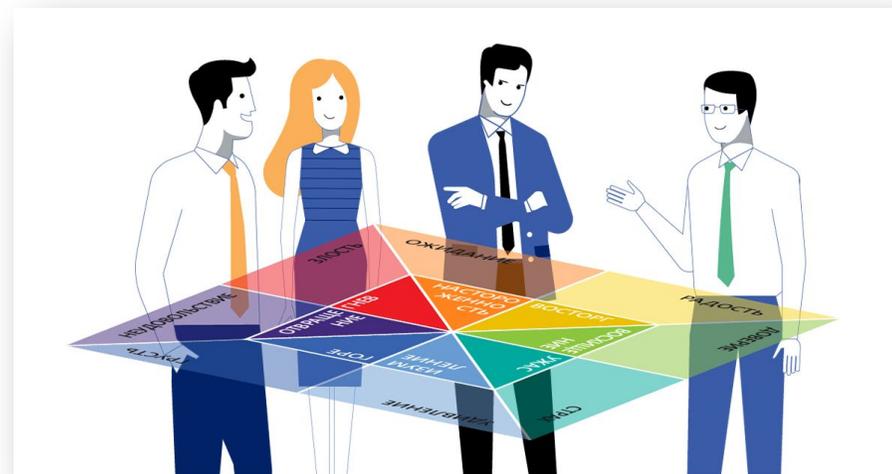
|   |                        |   |   |  |
|---|------------------------|---|---|--|
| 4 | Дистанционное обучение | Использование средств телекоммуникации для обучения на значительном расстоянии между преподавателем и учеником  | Возможность вовлечь большое число сотрудников; возможность обучать на рабочем месте; возможность выбора учениками удобного времени для обучения; возможность фиксации учебного процесса на электронные носители | Необходим высокий уровень технической оснащенности учебного процесса; отсутствие непосредственного контакта с преподавателем может снизить учебную мотивацию слушателя |
| 5 | Модульное обучение     | Разбивка материала на отдельные, относительно самостоятельные части (модули) какой-либо системы знаний. Модули отличаются целями, методами обучения, адекватными освоению содержания данного модуля | Гибкость, избирательность, возможность менять последовательность модулей  | Возможна утрата целостности восприятия материала; возможно снижение логической связности блоков знания, их фрагментарность   |



| №<br>п/п | Название метода  | Описание<br>способа обучения   | Преимущества  | Недостатки   |
|----------|--|--|---|--|
| 6        | Обучение методом разбора конкретных случаев (кейс-стади) | Метод предполагает всесторонний анализ изучения ситуаций, сложившихся в той области деятельности, в которой обучаемый повышает свою компетентность | Возможность организации продуктивной дискуссии в учебной группе; сопряженность решаемых проблем с профессиональным опытом участников; высокая мотивация участников                      | Требуется высокий уровень организации дискуссии, иначе на анализ случая потребуется слишком много времени; необходимо, чтобы участники обладали достаточно высоким уровнем знаний и умений в данной области; квалификация преподавателя должна быть высокой для достижения поставленной учебной цели |
| 7        | Тренинг  | Рассмотрению теоретических вопросов отводится вспомогательная роль. Основное внимание направлено на практическую сторону дела                      | Дает возможность разноаспектного изучения проблемы; подготавливает к действию в реальных ситуациях эффективно; повышает мотивацию сотрудников; вызывают эмоциональный подъем слушателей | Необходимо посттренинговое сопровождение во избежание утраты приобретенных навыков   |



|   |                 |   |   |   |
|---|-----------------|---|---|---|
| 8 | Деловая игра    | Моделирование различных сторон профессиональной деятельности работника  | Позволяет основательно изучить проблему, обоснованно готовить и принимать решение; уменьшает вероятность совершения ошибок в реальной ситуации  | Необходимость тщательной подготовки сценария игры; необходима высокая квалификация ведущего в широком спектре профессиональных проблем участников игр, а также высокий уровень коммуникативных умений |
| 9 | Метод мифологем | Отыскание оригинального способа решения проблем, возникающих в реальной ситуации на основе метафоры, т.е. разработка вымышленного сценария, в котором описывается сходная ситуация (по отношению к реальным профессиональным ситуациям) | Развитие креативности персонала; установка на творческий поиск в реальной проблемной ситуации; снижение уровня тревожности слушателей (обучающегося персонала) при возникновении новых профессиональных задач | Уменьшение внимания к логистике, рациональному и всесторонне просчитанному решению в условиях реального действия  |



| №<br>п/п | Название метода                   | Описание<br>способа обучения  | Преимущества   | Недостатки   |
|----------|-----------------------------------|---|--|--|
| 10       | Проигрывание ролей (ролевые игры) | Обучаемый выполняет закрепленную за ним роль в определенных сюжетах игры ситуаций | Проигрывание ролей усиливает рефлексивную составляющую служебной деятельности, способствует пониманию мотивов действия членов коллектива, выполняющих другие функции; способствует снижению числа типичных ошибок, допускаемых в реальных производственных ситуациях | Не вскрывает глубинных мотивов, которые могут быть побудителями принятия решения работником в реальных условиях деятельности |



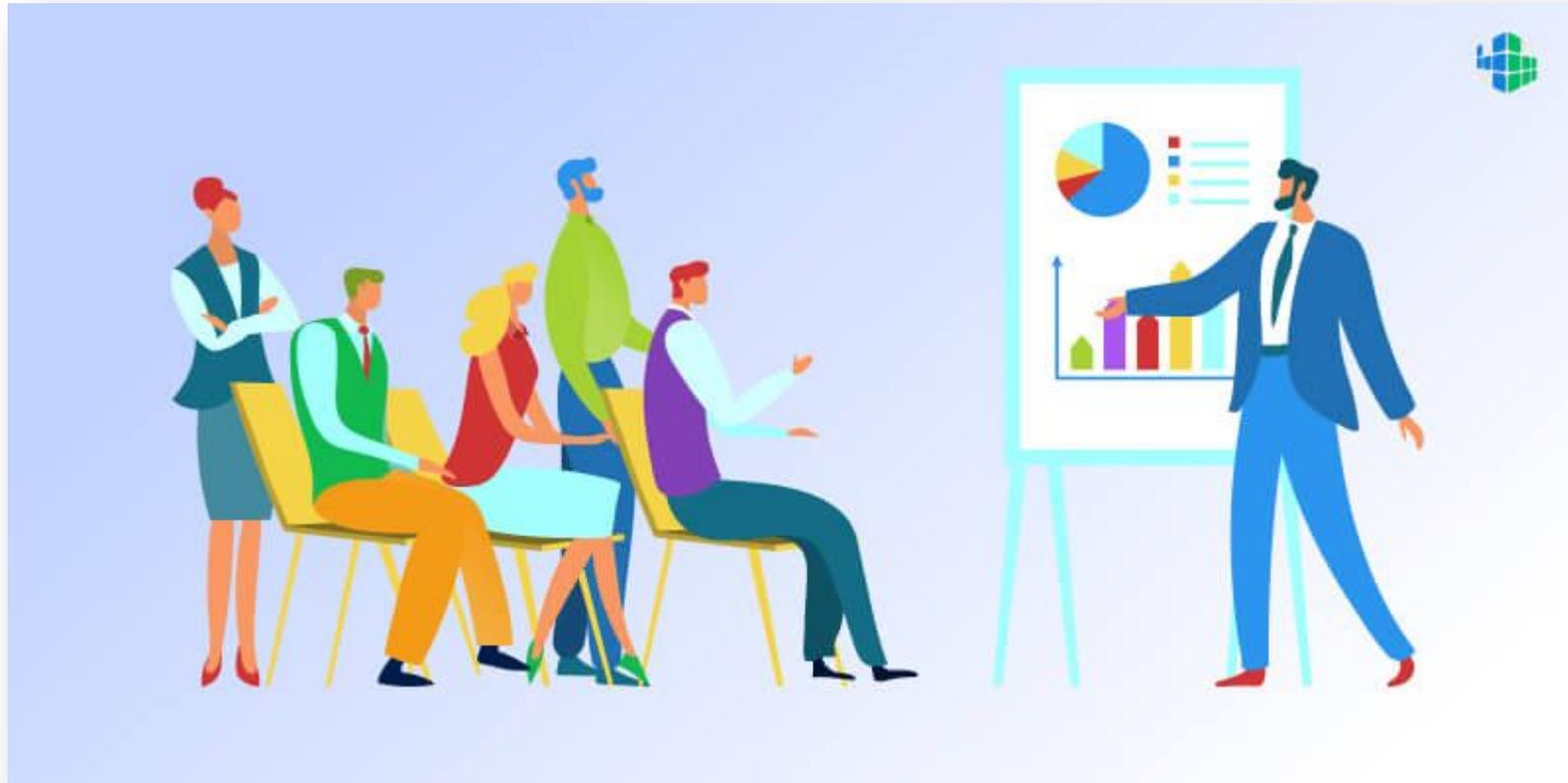
|    |                         |  |  |  |
|----|-------------------------|--|--|--|
| 11 | Ценностная ориентировка | Имеет целью привитие ценностей корпорации, ознакомление с традициями и правилами деловой жизни, ее культурными особенностями, требует от организаторов хранения, накапливания выразительных эпизодов из ее жизни. Нередко эти эпизоды приукрашиваются или даже сочиняются в интересах повышения корпоративной сплоченности | Содействует адаптации нового сотрудника; формирует лояльность новичка к компании | Возможно разочарование нового сотрудника, получившего чрезмерно приукрашенную информацию, после столкновения в корпорации с реалиями жизни |
|----|-------------------------|--|--|--|



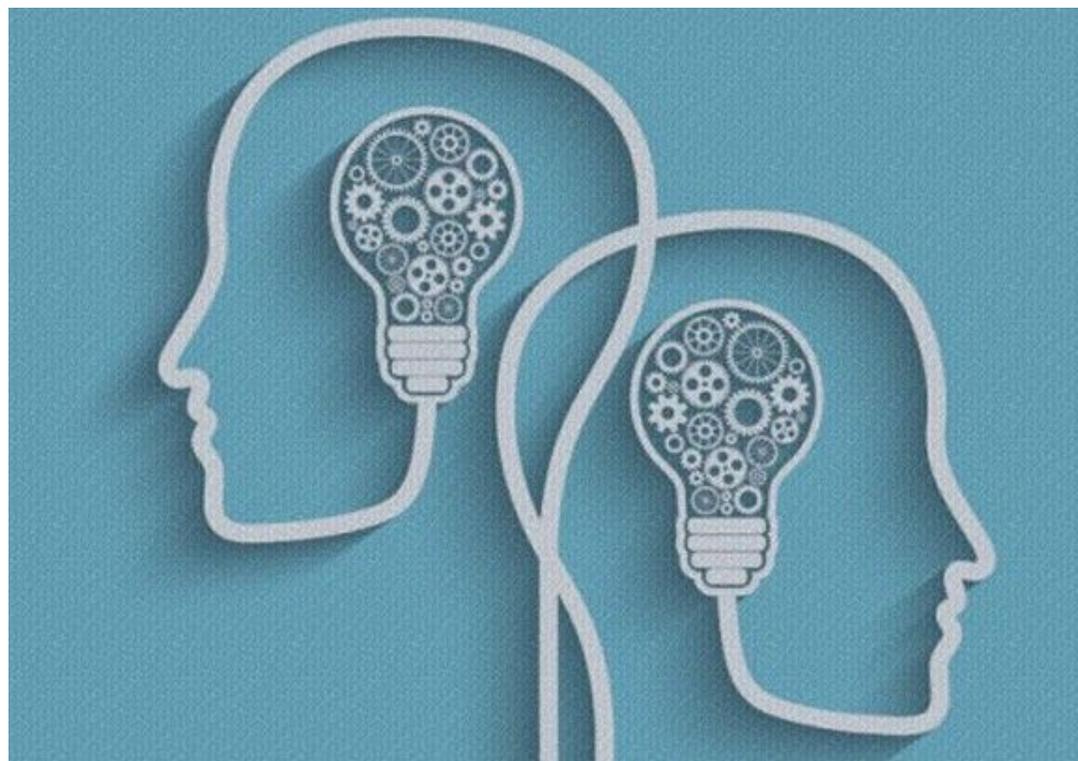
|    |                     |   |  |  |
|----|---------------------|---|--|--|
| 12 | Действие по образцу | Обучаемым демонстрируется «поведенческая модель», служащая примером для подражания, профессионального поведения, которое предлагается освоить. Далее модель отрабатывается обучаемым в ходе практических действий | Соответствие рабочим ситуациям; позволяет учитывать индивидуальные особенности обучаемых | Могут сработать негативные установки обучаемого на личность тренера, не обусловленные содержанием демонстрируемой им функции |
|----|---------------------|---|--|--|



| №<br>п/п | Название метода             | Описание<br>способа обучения  | Преимущества   | Недостатки   |
|----------|-----------------------------|---|--|--|
| 13       | Наставничество<br>(коучинг) | Индивидуальное или коллективное шефство опытных работников над начинающими молодыми сотрудниками, содействие их адаптации и профессиональному совершенствованию, приобщение к корпоративным ценностям | Адаптация новых сотрудников осуществляется более эффективно; повышается их мотивация к освоению профессиональной деятельности; совершенствуется квалификация самих наставников | Ограниченность возможности подбора наставников в связи с высокими требованиями к профессиональным, личностным и коммуникативным качествам наставника |



|    |   |  |   |   |
|----|---|--|---|---|
| 14 | Обучение посредством рефлексии действия | Создание условий для самообучения организации. Обучение идет в рамках выполнения персоналом функций с регулярной рефлексией — «разбором полетов», когда анализируются ошибки, продуктивные решения и т.д. В ходе таких встреч сотрудники намечают мероприятия по совершенствованию деятельности корпорации | Развитие у персонала установок на самостоятельное принятие решений; формирование навыков планирования и достижения целей; повышение личной ответственности персонала за действия, в разработке которого данный сотрудник принял участие | Ограниченность «поля деятельности», представляющего проблематику совершенствования профессиональной деятельности работника. Совершенствование идет зачастую на основе обобщения эмпирического опыта, т.е. методом проб и ошибок |
|----|---|--|---|---|





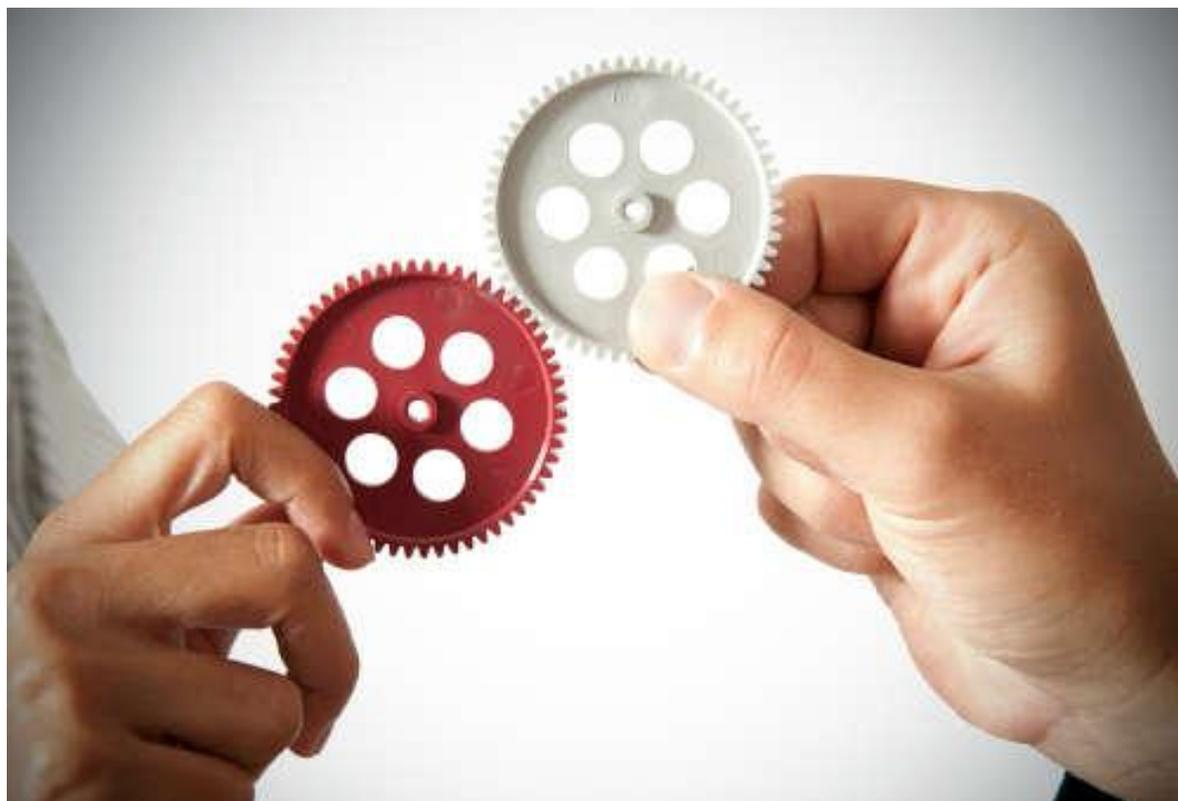
| № п/п | Название метода   | Описание способа обучения  | Преимущества  | Недостатки   |
|-------|-------------------|--|---|--|
| 16    | Разбор «зава-лов» | Имитации ситуаций, часто встречающихся в практике. К примеру, возникает задача упорядочения разнообразной информации, поступившей на стол руководителя (деловые бумаги, факсы, докладные записки) и принятия необходимых решений | Высокий уровень мотивации участников; высокая степень включенности в решение профессиональных вопросов; развитие аналитических способностей и системного мышления обучаемых | Требуется исходный уровень владения соответствующими навыками работы с документами |



|    |  |  |  |   |
|----|--|--|--|---|
| 17 | «Передвижки» (метод ротации)   | Временный перевод работника на другой трудовой пост с целью приобретения нового профессионального опыта  | Положительно сказывается на мотивации сотрудника; помогает преодолевать негативные эффекты от монотонной работы; расширяет круг делового и личного общения | Могут возникнуть стрессовые состояния в случае существенно новых требований к работнику на новом месте                      |
| 18 | Обучение по методу «лидер — ведомый» (вариант наставничества, см. п. 13) | Для овладения новыми умениями работник на некоторое время прикрепляется к более опытному сотруднику, что дает возможность выделить для себя те задачи, которые предстоит освоить в случае занятия аналогичного поста | Простота и экономичность; более эффективно происходит адаптация работника к новому виду деятельности; усиление степени интеграции внутри компании          | Не всегда обучаемый осознает «внутренние», психологические механизмы принятия того или иного решения своим опытным коллегой |



|    |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|
| 19 | Обучение по методу «обмена опытом» (разновидность метода ротации, см. п. 17) | Временный перевод специалиста на другое место работы с последующим возвратом на старое место | Усиление сплоченности персонала; улучшение коммуникативных навыков | Возможно возникновение стрессовых состояний в связи с затруднениями личностного и делового характера на новом трудовом посту |
|----|--|--|--|--|



| №<br>п/п | Название метода                     | Описание<br>способа обучения   | Преимущества  | Недостатки  |
|----------|-------------------------------------|--|---|---|
| 20       | Обучение по методу «работа в парах» | К работнику прикрепляется партнер; он обеспечивает обратную связь, оценивая действия своего коллеги, прежде всего при освоении новых задач. Сотрудники в этой паре равноправны (соответствует русской поговорке «Одна голова хорошо, а две – лучше») | Дает возможность сотруднику получить объективную информацию о своей работе; увидеть недостатки и исправить их; развиваются навыки делового взаимодействия | Могут возникнуть затруднения, обусловленные несовместимостью участников «пары» в личной сфере |



|    |                               |   |   |   |
|----|-------------------------------|---|---|---|
| 21 | Мозговой штурм (аналог п. 15) | Работа осуществляется в малых группах. Главная цель – формулировка решения некоторой проблемы. Предлагаемые идеи вначале собираются, причем на этом этапе предложения участников не подвергаются критике. На последующих этапах в ходе дискуссии осуществляется их разбор и выработка окончательного варианта предложения | Эффективен, даже если не все участники обсуждения обладают необходимыми знаниями и умениями (т.е. при обсуждении проблем средней и низкой степени сложности); не требует специальной подготовки участников к этой форме работы; имеет место развивающий эффект, обусловленный включением отдельной персоны в продуктивную работу группы участников штурма; снижает уровень стресса, возникающего в коллективе в реальных условиях возникновения проблем; формирует культуру дискуссии, в которой справедлива поговорка «В споре рождается истина» | Недостаточно эффективен в решении сложных задач; трудно установить критерии оценки наилучшего решения; трудно определить авторство идей; трудно преодолеть спонтанность обсуждения, уводящую нередко далеко от существа проблемной ситуации |
|----|-------------------------------|---|---|---|



|    |                                    |  |  |   |
|----|------------------------------------|--|--|---|
| 22 | «Летучка» (планировка, оперативка) | Форма решения текущих производственных вопросов в условиях обмена мнениями, информацией о проблемных вопросах, открывающих возможность повышения | Тесная привязка к реальным производственным процессам; демонстрация сочетания содержательно-проблемного и эмоционально-волевого подхода в принятии управленческого решения | Организатору и ведущему мероприятия необходимо сделать нужные акценты и обобщения, адресованные непосредственно к участникам, повышающим свою квалификацию; |
|----|------------------------------------|--|--|---|



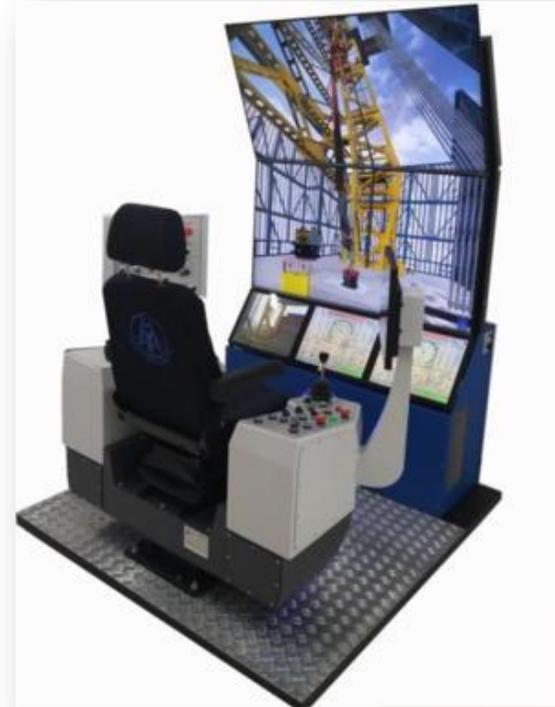
|    |                                    |   |  |   |
|----|------------------------------------|---|--|---|
| 23 | Участие в конференциях и выставках | Посещение предполагает подготовку резюме о мероприятии (в форме доклада руководству и коллегам). Участие предполагает заблаговременную подготовку и предварительное изучение вопросов оригинальности и практической значимости выносимых на экспозицию объектов и других материалов | Мобилизует работника на поиск необходимой информации о состоянии дел в соответствующей отрасли знаний или профессиональной деятельности; развивает навыки делового общения; совершенствует аналитические возможности работника: позволяет корректировать производственные цели корпорации и методы их достижения | Полученные впечатления от новейших достижений в своей профессиональной области не всегда могут быть реализованы в ближайшей (да и отдаленной) перспективе, что может вызвать разочарование у сотрудника |
|----|------------------------------------|---|--|---|



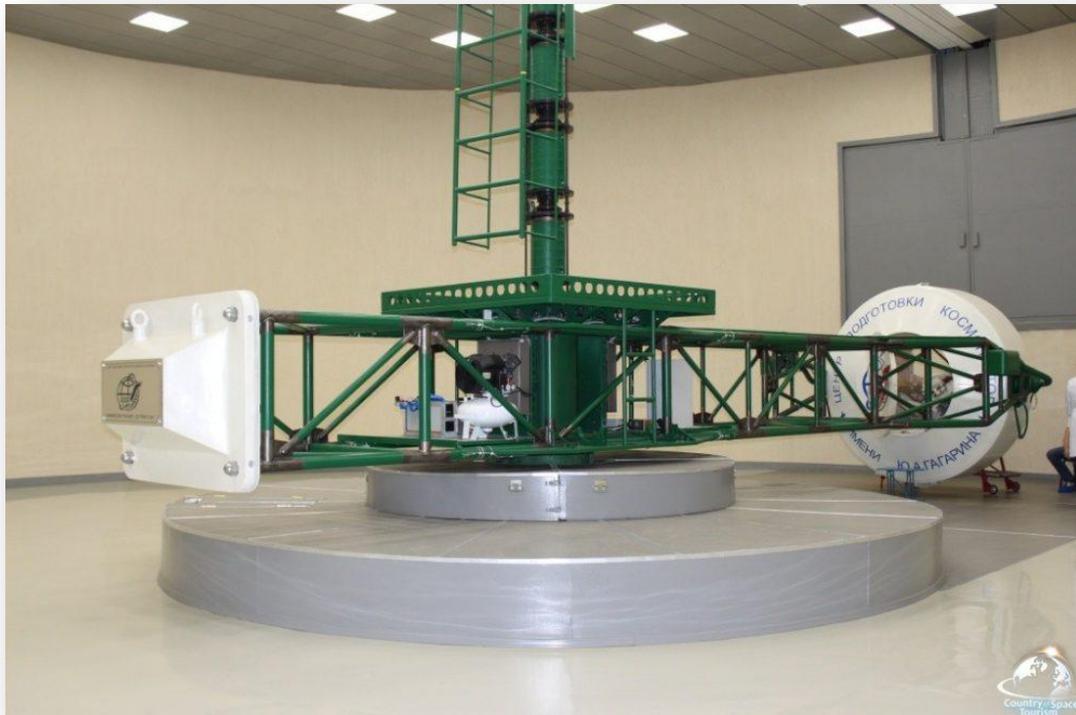
|    |                            |  |   |   |
|----|----------------------------|--|---|---|
| 24 | Консультирование           | Обращение работника за содействием в решении производственных вопросов к авторитетному специалисту в соответствующей области   | Получение адресной поддержки и углубление профессионального опыта   | Требует достаточно значительных финансовых затрат   |
| 25 | Производственное совещание | Элемент решения профессиональных задач по определенному кругу вопросов. В отличие от мозгового штурма обсуждение строго регламентировано, неперспективные (с точки зрения ведущего) предложения отсекаются сразу | Участники совещания повышают свою профессиональную осведомленность в данной предметной области, а также в решении конкретных вопросов | Развивающий эффект может быть достигнут, если ход рассуждений руководителя и ведущих специалистов донести до малоопытных сотрудников с необходимой степенью развернутости и обобщения |



Представленные в таблице методы внутрифирменного профессионального обучения, безусловно, не исчерпывают всего разнообразия методов. Это методы, которые применяют для повышения квалификации и профессионального мастерства руководителей, менеджеров разного уровня, работников, которым приходится принимать решения, реализовать коммуникативные умения. Для подготовки и переподготовки **рабочих и техников**, специалистов, обслуживающих сложное оборудование, транспортные средства, операторов **автоматизированных** и автоматических линий применяют специальные обучающие технические средства — **тренажеры**.



**Тренажеры.** При создании тренажеров моделируют профессиональные задачи и ситуации с помощью специального оборудования, размещенного в учебных помещениях. Обучающиеся осваивают сложные профессиональные задачи, алгоритмы их решения, психомоторные действия, требующие особой координации, мыслительные акты по принятию решения в ответственных, рискованных условиях профессиональной деятельности.



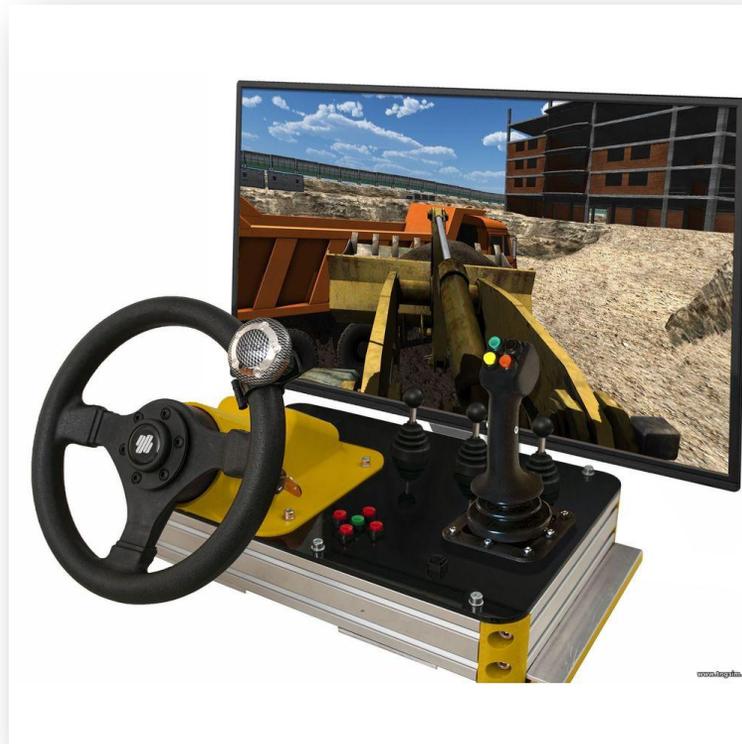
Требования к эффективному тренажеру были сформулированы К. К. Платоновым (на примере летных тренажеров).

Основные положения:

1. Разработка тренажеров опирается на психологическое изучение профессиональной деятельности, ибо учебная задача должна по своему предметному и функциональному содержанию быть адекватной (соответствующей, валидной) реальным профессиональным задачам.
2. Выполнение учебных заданий на тренажере должно обеспечить учащегося внешней объективной обратной связью свидетельствующей о правильности точности результатов учеб



3. Тренажер должен создать возможность многократного выполнения учащимся учебных заданий, это необходимо для формирования точных перцептивных эталонов — ориентиров правильного выполнения профессиональных действий. В качестве ориентиров выступают не только словесные описания результатов действий и процесса их осуществления, но и проприоцептивные ощущения работника, его вкусовые и обонятельные ощущения, переживания временных отрезков длительности выполнения действий и пр., которые не могут быть выработаны за один раз по составленной учителем инструкции, ориентировочной карте, учебной программе.



4. Учебные задачи, осуществляемые на тренажере, должны быть подобраны с учетом разной степени сложности их освоения и реализации. Порядок освоения учебных задач должен предусматривать возможность продвижения ученика от простых задач к все более сложным, чтобы не снижать мотивации учебной деятельности. Самые простые задачи должны учитывать минимальный допустимый уровень исходной подготовленности учеников (в области требуемых профессией знаний и умений).



Искусство учителя (педагога и психолога) при освоении профессионального мастерства состоит, по мысли С. Г. Геллерштейна, в его умении направлять сознательный контроль учащегося на разные ориентиры, меняющиеся по мере его продвижения, роста квалификации. Профессиональная подготовка и переподготовка — дело, требующее участия разных специалистов (опытных профессионалов, педагогов, психологов). Главная задача психологов труда в деле профессионального обучения состоит в выявлении тех знаний, умений и навыков, а также индивидуально-личностных качеств, от которых зависит успешность профессиональной деятельности. Именно эти образования должны стать предметом формирования и развития.



Психологи труда помогают определиться с вопросом о том, чему обучать в деле профессиональной подготовки; специалисты в области педагогической психологии и педагоги выстраивают программы подготовки и организуют учебный процесс, выбирая наиболее подходящие методы и наполняя их профессионально специфичным содержанием, выявленным с участием психологов труда. На практике психологи, работая в службах организаций по управлению персоналом, должны одинаково хорошо разбираться в педагогике, педагогической психологии, социальной психологии и психологии труда.



В настоящее время результаты анализа профессиональной деятельности представляют в форме так называемых профессиональных стандартов, современных аналогов профессиограмм, квалификационных характеристик. Положения профессиональных стандартов используются в проектировании образовательных программ, в оценке результатов профессиональной подготовки, а также в периодической аттестации кадров, в их подборе, прогнозировании профессиональной эффективности для соответствующего уровня сложности выполняемых профессиональных функций.



Профессиональные стандарты интегрируют начальный, среднетехнический и высший уровни профессиональной подготовки и соответствующие им по сложности и ответственности совокупности профессиональных обязанностей. *Примеры* профессиональных стандартов можно найти, например, на сайте корпорации ФГУП «Концерн «Росэнергоатом»». Утвержденные руководителями отрасли, ведомства, фирмы, профессиональные стандарты далее согласуют с образовательными стандартами подготовки кадров в профессиональных учебных заведениях.

The screenshot displays the website of the Rosenergoatom corporation. The main navigation bar includes links for 'ЖУРНАЛИСТАМ', 'СОИСКАТЕЛЯМ', 'ПАРТНЕРАМ', 'ПОТРЕБИТЕЛЯМ', 'СОТРУДНИКАМ', and 'АКЦИОНЕРАМ'. The main banner features 'ДОЛГОСРОЧНОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ' and 'АМБИЦИОЗНЫЕ ЗАДАЧИ'. Below the banner, there are contact details and social media icons. The 'ОПЕРАТИВНАЯ ИНФОРМАЦИЯ' section provides a summary of power generation and efficiency for three power plants: Билибинская АЭС, Ростовская АЭС, and ПатЭС. A 'Новости' section highlights a strategy award. An 'Активация Windows' watermark is visible in the bottom right corner.

**ОПЕРАТИВНАЯ ИНФОРМАЦИЯ** (обновлено: 29.10.2021 в 15:13)

| СУММАРНАЯ МОЩНОСТЬ: | БЛОКОВ В РАБОТЕ: | ВЫРАБОТКА ЗА ТЕКУЩИЙ ГОД: |
|---------------------|------------------|---------------------------|
| 26824 МВт           | 32               | 1306711119 МЛН КВтЧ       |

| АЭС             | СУММАРНАЯ МОЩНОСТЬ (МВт) | КОЭФФИЦИЕНТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ (Сут, %) |
|-----------------|--------------------------|------------------------------------|
| БИЛИБИНСКАЯ АЭС | 9 МВт                    | 51%                                |
| РОСТОВСКАЯ АЭС  | 3159 МВт                 | 75%                                |
| ПАТЭС           | 27 МВт                   | 42%                                |

**НОВОСТИ**

**СТРАТЕГИЯ**  
28 Октября 2021  
Росэнергоатом: проект по созданию тренажера-симулятора информационного поля занял 1-е место в Международном конкурсе корпоративных коммуникаций «InterCom-2021»

**НОВОСТИ КОМПАНИИ**  
29 Октября 2021  
На строительную Курскую АЭС-2 доставлен первый парогенератор реакторной установки ВВЭР-ТОИ

# Выводы

Какой бы подход или метод обучения ни был использован в целях профессиональной подготовки (или переподготовки), его эффективность в первую очередь определяется его валидностью, которая может быть обеспечена результатами психологического анализа профессиональной деятельности, составляющей предмет освоения. Оценить эффективность конкретного метода профессионального обучения позволяет анализ содержания учебных заданий, процедур, предлагаемых ученикам, с точки зрения их соответствия реальным профессиональным задачам, проблемам, ситуациям.



Эффективность профессиональной подготовки при освоении видов деятельности, имеющих сложное системное строение, требует создания в обучении системной ориентировки в учебном предмете. Построение содержания программ обучения, реализующих системную методологию, способствует формированию системного мышления учащихся. **Системность профессионального мышления** — залог успешной профессиональной деятельности работника и основа роста его профессионализма при дальнейшем освоении бесконечного ряда технологических и организационных инноваций.



Системнодеятельностный подход к программам обучения, его освоение психологами разного профиля может способствовать успешному непрерывному развитию персонала современных компаний и организаций. Решение этой задачи не может быть гарантировано применением модных в настоящее время методов внутрифирменного обучения, если их учебное содержание окажется не валидным по отношению к осваиваемой профессиональной деятельности.

