

16+

НОО "ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ НАУКА"

**ПЕДАГОГИКА,
ОБРАЗОВАНИЕ И
ПСИХОЛОГИЯ:
СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ
И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ**

**СБОРНИК НАУЧНЫХ ТРУДОВ
ПО МАТЕРИАЛАМ МЕЖДУНАРОДНОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ**

WWW.SCIPRO.RU

**НАУЧНАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ НАУКА**

**Педагогика, образование и психология: современные
проблемы и направления развития**

**Сборник научных трудов по материалам
Международной научно-практической конференции**

10 марта 2022 г.

УДК 37
ББК 74

Главный редактор: Н.А. Краснова
Технический редактор: Ю.О. Канаева

Педагогика, образование и психология: современные проблемы и направления развития: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции, 10 марта 2022 г., Москва: Профессиональная наука, 2022. –14 с. / DOI 10.54092/9781458343581

ISBN 978-1-4583-4358-1

В сборнике научных трудов рассматриваются актуальные вопросы воспитания, образования, педагогики, педагогического процесса и педагогических инструментов по материалам Международной научно-практической конференции «Педагогика, образование и психология: современные проблемы и направления развития», состоявшейся 10 марта 2022 г. в г. Москва.

Сборник предназначен для научных работников, преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов с целью использования в научной работе и учебной деятельности.

Все включенные в сборник статьи прошли научное рецензирование и опубликованы в том виде, в котором они были представлены авторами. За содержание статей ответственность несут авторы.

Электронная версия сборника находится в свободном доступе на сайте www.scipro.ru.

При верстке электронной книги использованы материалы с ресурсов: PSDgraphics

УДК 37
ББК 74

ISBN 978-1-4583-4358-1



9 781458 343581

- © Редактор Н.А. Краснова, 2022
- © Коллектив авторов, 2022
- © Lulu Press, Inc.
- © НОО Профессиональная наука, 2022

СОДЕРЖАНИЕ

СЕКЦИЯ 1. КОНКУРЕНТНЫЕ НАВЫКИ	5
Герасимова Е. Е. Что должен уметь эффективный тренер учебного центра?	5
СЕКЦИЯ 2. ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ	9
Беспалова А.С., Семенова Е.Ю. Практический аспект в сопровождении процесса личностного и профессионального роста студентов	9

СЕКЦИЯ 1. КОНКУРЕНТНЫЕ НАВЫКИ

УДК 378.1

Герасимова Е. Е. Что должен уметь эффективный тренер учебного центра?

What an effective training center coach should be able to do?

Герасимова Е. Е.,

научный руководитель **Чучкалова Е. И.**

Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия

Gerasimova E. E.,

supervisor Chuchkalova E. I.

Russian State Vocational Pedagogical University,
Ekaterinburg, Russia

Аннотация. В статье рассматриваются ключевые компетенции эффективного тренера учебного центра. Изложены взгляды на влияние развития тренера на бизнес-процессы организации.

Ключевые слова: бизнес-тренер, компетенции, корпоративное обучение, эффективность, учебный центр.

Abstract. The article discusses the key competencies of an effective training center coach. The views on the impact of coach development on the business processes of the organization are presented.

Keywords: coach, competencies, business processes, training, efficiency, training center.

DOI 10.54092/9781458343581_5

Тренер учебного центра – это специалист, который занимается обучением персонала. Основной функцией тренера является обучение сотрудников компании, то есть передача им функциональных знаний и формирование необходимых навыков для работы. В процессе обучения тренер также информирует людей о корпоративных правилах, методах работы компании и используемых инструментах.

Главное направление работы тренера – обучение персонала отдела продаж новым техникам общения с клиентами, стандарту продаж, а также проведению различных рабочих процедур. Работа с руководящим звеном компании у бизнес-тренера направлена на ознакомление и отработку современных подходов и техник эффективного управления компанией и подчиненными.

Педагог учебного центра работает как непосредственно на рабочих местах сотрудников в магазинах и торговых точках, так и проводит тренинги и вебинары на группы в учебном центре предприятия. Чем более развиты компетенции тренера, тем более лаконично, полно он сможет донести информацию до сотрудников, используя в своей работе различные методики и техники [3]. А от этого зависит восприятие информации среди персонала, будущее внедрение ее в бизнес-процессы.

На сегодняшний день критерии оценки тренера выдвигает сама компания. И нередко случается, что интересы бизнеса идут вразрез с планомерным развитием компетенций сотрудника корпоративного центра обучения. Бизнесу результат важнее процессов. А развитие компетенций предусматривает процессуальность, в ущерб быстрому результату.

Эффективным бизнес-тренером можно стать только пройдя несколько последовательных этапов развития. У каждого сотрудника этот путь индивидуален, т.к. все начинают с разного уровня компетенций.

Стремление найти баланс между собственным развитием, и работой на результат – сложность, с которой сталкиваются многие тренеры корпоративных учебных центров. Но открытым остается вопрос, кто и какими методами будет развивать педагогов. На данный момент нет единой системы обучения бизнес-тренера, так же нет и единой системы оценки их деятельности. Но мы можем выделить основные группы компетенций, которые необходимы для качественной и эффективной работы бизнес-тренера.

По мнению Кукушкина М., автора и координатора проекта «Открытый тренерский университет Марка Кукушкина», эксперта в области организации и проведения бизнес-тренингов, ключевыми группами компетенций тренера учебного центра являются:

- ❖ **личностные:**
 - наблюдательность. Умеет отслеживать индивидуальные и групповые сигналы, говорящие о состоянии группы (участников), уровне их продвижения в материале;
 - точность в монологической речи, особенно при инструктировании группы;
- ❖ **коммуникативные:**
 - эффективность в коммуникации. Способен к организации диалога как с группой в целом, так и с отдельными ее участниками. Заинтересован и оснащен в получении обратной связи от участников тренинга и группы в целом. Умеет «брать внимание» группы и «переключать» это внимание, умеет (если это нужно) «быть в центре»;
- ❖ **профессиональные:**
 - компетентность в сфере групповой динамики («групповедческие» и «групповодческие» навыки): как живет и развивается группа, через какие этапы и кризисы она проходит, способность описывать и моделировать групповые процессы;
 - компетентность в проведении оценки потребностей в обучении. Обладает навыками диагностики и мониторинга реальной деятельности (поведения) сотрудников и организации в целом, в частности способностью выделять «узкие места» (трудности, проблемы, ресурсные зоны);
 - способность к «переводу» целей тренинга на язык формируемых навыков. Отчетливо формулирует систему целей и задач тренинга, определяет зону и границы возможностей тренинга (тренинговых и нетренинговых решений);

- эффективное владение навыком по работе с умениями сотрудников. Очень важный и в то же время специфичный для бизнес-тренинга класс компетенций. Именно формирование навыка у участника специфицирует бизнес-тренинг в тренинговом поле. Это требует от педагога учебного центра, во-первых, способности «видеть навык» – выделять его в потоке действий и операций, извлекать поведенческую основу навыка, алгоритмизировать действия. Во-вторых, тренеру необходима способность «перевода» навыка в систему тренинговых заданий и упражнений для его отработки (тренировки). В-третьих, способность через наблюдение и организацию наблюдения (и самонаблюдения) участников тренинга диагностировать адекватность использования навыка – «взят» ли, присвоен ли участником отрабатываемый навык [3];

- гибкость: имеет в репертуаре широкий спектр тренерских ролей (типов поведения);

- инструментальная подготовленность. Знает и эффективно использует значительный арсенал тренерских средств (игры, разминки и т.п.). Эффективен при работе с тренерскими средствами обучения [2];

- компетентность в проектировании тренинга. Способен разрабатывать как отдельный тренинг (тренинговый модуль), так и целостные обучающие тренинговые программы (системы тренингов);

- способность концептуализировать и структурировать. Как предметный материал (содержание), так и процесс его освоения: способен предложить группе краткое содержание сказанного (с использованием языка выступающего и группы);

- эффективность поддерживающей и развивающей интерпретации. Способность в любом (даже самом «невыразительном») выступлении или высказывании найти позитивное содержание и предложить его группе. Одна из задач тренера – обеспечить максимальную активизацию личного потенциала каждого участника тренинга. Тренер постоянно поддерживает «тонус» группы («имитация группового успеха») [2];

Развивая вышеперечисленные компетенции и применяя их в обучении персонала, тренер положительно влияет на бизнес-процессы предприятия. Можно выделить основные направления влияния:

- корпоративное обучение повышает способность сотрудников адаптироваться к постоянно меняющимся рыночным условиям. Это помогает компании решать всевозможные бизнес-задачи и увеличивать свою прибыль;

- обучение персонала дает возможность решать задачи, связанные с последними тенденциями работы, и поддерживать необходимый уровень конкурентоспособности на рынке;

- обучение и постоянное развитие сокращают текучесть кадров и повышают приверженность сотрудников своей организации;

- корпоративное обучение способствует сохранению основных приоритетов и ценностей организационной культуры среди сотрудников, распространению новейших подходов, направленных на поддержку и развитие организационной стратегии;
- развитие сотрудников повышает эффективность и скорость их работы, что положительно сказывается на товарообороте и выручке компании в целом и сотрудников в частности;
- обученные сотрудники становятся наставниками для новых специалистов, благодаря чему последние быстрее и качественнее вливаются в работу (обучение и силами тренерского состава в аудиторных условиях в формате тренингов, и силами коллег на рабочих местах – точках продаж);
- компании, у которых предусмотрено корпоративное обучение, могут создавать кадровый резерв из внутренних специалистов и развивать их компетенции и навыки. Это сокращает временные затраты на обучение внешних кандидатов, а также повышает лояльность сотрудников в компании и эффективность их работы за счет перспективы карьерного роста [1].

Таким образом, эффективный тренер учебного центра должен обладать многими компетенциями и постоянно их развивать. Только тогда он сможет положительно влиять на бизнес-процессы предприятия, передавая свой опыт и знания персоналу. Однако, большим препятствием на пути к этому является отсутствие системы развития тренерского состава.

Библиографический список

1. Бакирова Г. Х. Психология развития и мотивации персонала // – Москва: Юнити-Дана, 2013. – 440 с.
2. Кукушкин М. Доверие на скоростях // – Москва: Лекторий ВШЭ, 2014. – 89 с.
3. Пахальян В. Э., Групповой психологический тренинг: учебное пособие // – Санкт-Петербург: Питер, 2006. – 224 с.

СЕКЦИЯ 2. ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ

УДК 37

Беспалова А.С., Семенова Е.Ю. Практический аспект в сопровождении процесса личностного и профессионального роста студентов

The practical aspect, accompanied by the process of personal and professional growth of students

Беспалова А.С., Семенова Е.Ю.

ГБПОУ ВО «Воронежский государственный профессионально-педагогический колледж»

Bespalova A.S., Semenova E.Yu.

GBPOU VO "Voronezh State Vocational Pedagogical College"

Аннотация. В статье авторы рассматривают вопрос практических аспектов в сопровождении процесса личностного и профессионального роста студентов.

Ключевые слова: личностный рост, профессиональный рост.

Abstract. In the article, the authors consider the issue of practical aspects, accompanied by the process of personal and professional growth of students.

Keywords: personal growth, professional development.

DOI 10.54092/9781458343581_9

Современному обществу, быстро меняющейся и развивающейся экономике необходимы молодые специалисты, готовые включиться в единую социальную и экономическую деятельность, готовые на практике решать встающие перед ними профессиональные и жизненные задачи различной сложности. Важным аспектом данной потребности на текущем этапе является востребованность в первую очередь компетентных и хорошо подготовленных выпускников, не пугающихся нового и неизвестного, способных адекватно и эффективно действовать в заранее неопределенных ситуациях. Одной из задач образования, в том числе и средне-специального, является формирование компетентности, профессионализма, умения творчески подходить к решению различных проблем и вопросов в своей жизнедеятельности, умения учиться. Чтобы осуществлять это эффективно, успевать за всё ускоряющимся ритмом жизни и экономики, необходимо применять творческие и индивидуальные подходы при взаимодействии с обучающимися.

Стоит отметить, что в современных реалиях выпускники техникумов и колледжей нередко сталкиваются с существенными трудностями при поиске возможностей для самореализации на рынке труда. Для того, чтобы получить интересную профильную работу, зачастую необходимо иметь большой опыт и/или быть заметно профессиональнее своих конкурентов. Это может вызывать у выпускников неуверенность и тревогу за свое трудоустройство и будущее. Поэтому деятельность в сфере профессионального образования

должна быть направлена на подготовку компетентных специалистов, способных уже в процессе или сразу после окончания обучения уверенно конкурировать на рынке труда. Важно, чтобы за время обучения в колледже или техникуме, помимо качественной теоретической подготовки, студенты приобрели соответствующие профессиональные, социальные и общие личностные компетенции, которые позволят им выгодно позиционировать себя при трудоустройстве в дальнейшем.

В настоящее время в СПО при освоении обучающимися профессиональных модулей, предусмотренных государственными образовательными программами, повсеместно применяются производственные практики, являющиеся завершающим этапом освоения соответствующих данному модулю профессиональных и общих компетенций.

Рассмотрим сопровождение процесса личностного и профессионального роста студентов на примере профессионального модуля ПМ.04 «Организация видов работ при эксплуатации и реконструкции строительных объектов» и соответствующей ему производственной практики. В рамках теоретической части данного модуля студенты должны изучить методы и виды обследования зданий и сооружений, методы оценки технического состояния зданий, способы усиления конструкций зданий, организацию технического обслуживания зданий, планируемых на капитальный ремонт и т.д. И затем в ходе производственной практики сформировать соответствующие полученным теоретическим знаниям профессиональные и общие компетенции.

К сожалению, объекты, подходящие под критерии и тематику данной практики, не всегда доступны в период проведения практики и/или не могут вместить в себя всех обучающихся. Поэтому для более эффективного усвоения студентами пройденного в рамках ПМ.04 теоретического материала нами был придуман и опробован экспериментальный и индивидуальный подход.

Практика была разделена на две части. Первая часть – это научно-исследовательская работа, проводимая на индивидуальном для группы студентов объекте культурного наследия. Вторая часть включала в себя непосредственно производственные работы по конкретным рабочим профессиям.

В эксперименте участвовали группы 441 и 442 2016 года выпуска. Из состава группы 441 было решено выбрать четырех каменщиков, а из группы 442 – четырех наиболее активных отделочников. Каждому из них было предоставлено право набрать себе команду, в случае каменщиков – из трех помощников, в случае отделочников – из четырех. Это автоматически заставило их проявить и усилить в себе общие компетенции, связанные с работой в команде и ответственностью за организацию труда и результаты труда подопечных. Затем преподавателями были продуманы и предложены интересные и значимые для города объекты исследования, сформированы индивидуальные задания для восьми подгрупп студентов и

проведена обзорная экскурсия по историческому центру г. Воронежа с целью сильнее и глубже вовлечь студентов в процесс познания, освоения нового материала не в качестве пассивных слушателей, а в качестве активных участников. Идея состояла в том, что студент становится полноправным участником учебного процесса, его опыт служит основным источником учебного познания. Педагог не дает готовых знаний, но побуждает участников к самостоятельному поиску и выполняет функцию помощника в работе. К примеру, во время обзорной экскурсии на некоторых объектах наблюдались биопоражения и следы замачивания. Преподаватель спрашивал студентов: «Почему позеленела стена? Почему отвалилась штукатурка?» И т.п. Многие студенты не сразу могли ответить на поставленные вопросы, так как, очевидно, их теоретические знания к этому моменту не были подкреплены практическим опытом и поэтому оставались именно теоретическими, абстрактными, оторванными от реальности. Преподаватель, видя это, задавал наводящие и уточняющие вопросы, заставляющие студентов пристальнее и предметнее осмотреть фрагмент объекта, уделить внимание деталям, построить логическую цепочку и сделать вывод о причинах наблюдаемого явления. До экскурсии студенты в своей массе очень скептически отнеслись к предложению провести практику в такой форме. Однако, уже в ходе экскурсии был замечен их всё возрастающий интерес к процессу, желание глубже включиться в работу и довести ее до конца.

После экскурсии студенты на три недели отправились непосредственно на объекты производственной практики, предоставленные колледжем. Во время этого срока проводились заранее согласованные консультации, на которых студенты активно дискутировали, работали в подгруппах, предлагали свои решения для поставленных преподавателями индивидуальных задач (объекты культурного наследия). Помимо прочего, это позволило сформировать и развить у обучающихся умения и навыки самостоятельно находить информацию и определять уровень ее достоверности.

По окончании трех недель студенты вернулись с практики, и им была предоставлена неделя для подготовки отчета и презентации о проделанной работе. Примечателен факт, что к этому моменту между подгруппами само собой, без видимого вмешательства преподавателей, развернулось соперничество за то, чтобы представить результаты своей деятельности, свой информационный продукт, красочнее, привлекательнее и насыщеннее, чем у всех других подгрупп. Без сомнений, можно считать, что обучающиеся, прошедшие через данный эксперимент, стали на одну ступень выше в своей способности успешно конкурировать на реальном рынке труда, ведь каждый из них поверил в себя, в свои способности, открылся как творческая личность, в результате чего все команды достигли хороших результатов.

Отчетная конференция по итогам производственной практики по ПМ.04 прошла успешно, все студенты справились с поставленными задачами, получили реальный

практический опыт и умение применять теоретические знания при решении реальных задач, а также повысили свои навыки по рабочей профессии.

После практики от студентов было получено множество позитивных и восторженных отзывов. Многие из студентов отметили, что, гуляя по городу, они стали более наблюдательными, стали обращать внимание на архитектурные элементы на фасадах, на красоту зданий, на различные дефекты и повреждения зданий, их взгляд на эти аспекты стал более профессиональным и «наметанным».

Стоит отметить, что практика, проведенная в таком виде, придала студентам импульс развить свой проект, провести дополнительную самостоятельную работу под руководством мастеров СПО по восстановлению утраченного штукатурного декоративного элемента (сандрика) и выступить с отчетом об этом на ежегодной студенческой конференции. Попробовав себя в роли мастеров-реставраторов, студенты на своем опыте убедились, что реставрация является непростым, трудоемким, требующим высокой квалификации занятием, и при всем этом очень интересным. Труд ребят был оценен – в своей секции на конференции они были удостоены первого места.

Подводя итог, стоит отметить, что в случае практики, организованной подобным образом, наблюдался личностный и профессиональный рост студентов, повышалась мотивация к обучению, уверенность в своих силах, способность творчески подходить к решению сложных реальных задач, а также желание и способность доводить «проекты» до логического завершения в конкурентной среде. Таким образом, предложенный подход организации практики можно считать имеющим право на существование при решении актуальных образовательных задач.

Библиографический список

1. Иванова, Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. [Текст]/ Е.М Иванова. - М.: Академия, 2007
2. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального образования: Учеб. пособие. – 3-е изд., перераб./ Э.Ф. Зеер. – М.: Изд-во Московского психолого-социального института; - Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2008. – 480 с.
3. Людмила Сергеевна Жгун, Профессиональное становление студентов педагогического колледжа и психологическое сопровождение их личностного роста.
4. <http://cyberleninka.ru/article/n/realizatsiya-kompetentnostnogo-podhoda-v-sisteme-srednego-professionalnogo-obrazovaniya>

Электронное научное издание

**Педагогика, образование и психология:
современные проблемы и направления развития**

сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции

10 марта 2022 г.

По вопросам и замечаниям к изданию, а также предложениям к сотрудничеству
обращаться по электронной почте mail@scipro.ru

Подготовлено с авторских оригиналов



ISBN 978-1-4583-4358-1



Формат 60x84/16. Усл. печ. Л 0,5. Тираж 100 экз.
Lulu Press, Inc. 627 Davis Drive Suite 300
Morrisville, NC 27560
Издательство НОО Профессиональная наука
Нижний Новгород, ул. М. Горького, 4/2, 4 этаж, офис №1