Организация и методика производственного обучения

Обучающая деятельность предприятия представлена достаточно разнообразными ее видами. Прежде всего обращает на себя внимание, что обучение может быть организовано непосредственно на предприятии собственными силами. Во вне заводском обучении роль предприятия сводится к определению требований не только к количеству, но и к направленности обучения, закрепленных в соответствующих договорах на подготовку. Само обучение осуществляется в специально обучающих центрах, а также в системе высшего и среднего специального образования.

 Система подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников на предприятии в условиях рынка, с одной стороны, должна быстро реагировать на изменение потребностей производства в рабочей силе, а с другой – предоставить работникам возможность для обучения в соответствии с их интересами.

Перед системой управления персоналом на предприятии стоят следующие задачи в области подготовки, переподготовки кадров и повышения их квалификации:

1. выработка стратегии в формировании квалифицированных кадров;

2. определение потребности в обучении кадров по отдельным его видам;

3. правильный выбор форм и методов подготовки, переподготовки и повышения квалификации;

4. выбор программно-методического и материально-технического обеспечения процесса обучения как важного условия качественного обучения;

5. изыскание средств для финансирования всех видов обучения в необходимом количестве и с требуемым качеством.

Существует еще одна разновидность задач производственного обучения, которая делится следующим образом:

при подготовке новых рабочих:

а) привитие обучаемым профессиональных навыков;

б) изучение наиболее рациональных рабочих приемов на основе опыта передовых производств;

в) освоение норм выработки, достижение качественных показателей;

г) усвоение правил техники безопасности и промышленной санитарии.

при повышении квалификации рабочих:

а) совершенствование имеющихся навыков;

б) освоение новых, более сложных работ и навыков;

в) освоение новой техники и технологии, изучение передовой организации производства;

г) Освоение новых методов и приемов труда и его организации.

 Обучение невозможно без знания принципов обучения, т.е. основных положений, на которых базируется успешно организованная теория образования и обучения и успешно организованный учебно-производственный процесс.

 Основные принципы обучения представлены в таблице 1.

Таблица 1. - Основные принципы обучения.

|  |  |
| --- | --- |
| Принципы | Осуществляются |
| 1 | 2 |
| Обучение на уровне требований передовой техники производства | Глубоким знанием научных основ производства.Применение в учебном процессе наиболее современных машин и механизмов, передовых технологических процессов и способов труда. |
| Обучение на основе производительного труда | Строгим соблюдением программ производственного обучения.Выполнением производственных общественно-полезных работ в процессе обучения.Сочетанием обучением в учебных цехах, мастерских, на участках с участием производства. |
| Наглядность обучения | Проведением экскурсий, показом технологических, трудовых процессов и их элементов, демонстрацией кинофильмов, образцов моделей, макетов, схем, чертежей и т.д..Постоянным пополнением учебных кабинетов наглядными пособиями и совершенствованием методов их использования. |
| Систематичность и последовательность в обучении. | Строгим соблюдением системы обучения по программе. Постоянным переходом от известного материала к неизвестному, от простых работ к сложным.Правильным подбором упражнений и учебно-производственных программ и заданий. |
| Доступность и посильность обучения, учет возрастных и индивидуальных особенностей обучаемых. | Продуманной дозировкой учебного материала.Применение разнообразных методов обучения в соответствии с характером учебного материала и оказанием своевременной помощи обучаемым.Установлением для обучаемых норм времени в зависимости от периодов обучения. |
| Прочность усвоения знаний и навыков | Ярким, доходчивым и запоминающимся объяснением и показом.Систематическим повторением и постепенным усложнением изучаемого материала, подачи его в различных сочетаниях.Максимальной активностью и самостоятельностью обучаемых в выполнении ими заданий. |

 В техническом обучении кадров на предприятии приняты следующие методы:

методы сообщения новых знаний:

а) объяснение;

б) рассказ;

в) беседа;

г) лекция;

методы закрепления материала

а) лабораторная работа;

б) экскурсия;

в) упражнение;

г) выполнение домашнего задания;

методы проверки и оценки знаний

а) устный опрос;

б) письменная проверочная работа;

в) контрольная работа;

г) экзамен.

I стадия – анализ производства с точки зрения человеческого фактора (работа творческая, благоприятный социально-психологический климат, продукция конкурентноспособная);

ІІ стадия – описание должностных операций;

ІІІ стадия – список знаний, умений, навыков;

IV стадия – определение критериев профессионального мастерства (тесты, таблицы, экзаменационные вопросы);

V стадия – определение учебных целей (что знать, что уметь, что делать, в какой степени нужно знать и уметь);

VI стадия – разработка учебных программ;

VII стадия – оценка процесса обучения.

При подготовке данной работы были использованы материалы с сайта http://www.studentu.ru