

Курдюков Вадим Николаевич

машинист-инструктор локомотивных бригад

Моторвагонное депо Новосибирск

ОАО «Российские железные дороги»

магистрант

ЧОУ ВО Центросоюза РФ «Сибирский университет

потребительской кооперации»

г. Новосибирск, Новосибирская область

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ ВЗРОСЛЫХ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

***Аннотация:** в статье проанализированы психологические особенности обучения взрослых на рабочем месте, выявлены преимущества данного вида обучения для организации и самих обучающихся на примере обучения локомотивных бригад ОАО «РЖД».*

***Ключевые слова:** профессиональное обучение взрослых, мотивация обучения взрослых, психологическое сопровождение обучающихся, психофизиологическое сопровождение обучающихся.*

Непрерывное и постоянной обучение взрослых на рабочих местах в современном мире обусловлено тем, что знания, а также мотивация к их постоянному обучению, это не только развитие общечеловеческих ценностей, но и фактор социального развития, обеспечение безопасности потребителей, повышение требований к персоналу (рабочим), что способствует эффективному развитию рынка труда.

Сегодня преподаватели и специалисты организаций, проводящих обучение сотрудников на рабочих местах, наблюдают и делают выводы что не все методы занятий с обучающимися хороши. Объект обучения -взрослые люди, которые имеют профессиональный опыт, определённый социальный статус, сложившиеся профессиональные предпочтения, но вместе с этим они утратили в какой-то мере навыки обучения. Многие преподаватели, да и обучающиеся

считают, что с возрастом способность к обучению ослабевает. Но, по мнению исследователей психологии обучения взрослых, уровень функционального развития интеллекта остается достаточно высоким на всех этапах возрастной эволюции взрослого человека, что позволяет говорить о высоком потенциале обучаемости взрослого человека. Поэтому психологические особенности взрослых требуют специальных форм и методов, нетрадиционных подходов к профессиональному обучению [3].

Под профессиональным обучением подразумеваются любые систематические действия, которые предпринимаются людьми, закончившими начальный цикл непрерывного образования, с целью изменения своих знаний, навыков, оценок и развития отношений с окружающими, для того, чтобы адекватно выполнять профессиональные задачи [2, с. 14]. Процесс образования должен продолжаться на протяжении всей жизни человека, в таком случае человек не отстанет от технологических и социальных изменений, сможет подготовить себя к изменениям в жизни, полностью реализовать свой потенциал.

Многие организации и предприятия для проведения обучения по профессиональной подготовке и переподготовке создают локальные и нормативные документы, в которых отображают процесс обучения, а также требования к кандидатам на обучение.

Для профессиональной подготовки и переподготовки локомотивных бригад разработан стандарт ОАО «РЖД» «Эргономические требования. Учебно-тренажерные центры. Основные положения», в котором отражены требования к психологическому и психографическому сопровождению процесса профессиональной подготовки локомотивных бригад.

Согласно требованиям данного стандарта, психологическое и психографическое сопровождение обучающихся проводится в два этапа: 1) до начала обучения – социально-психологическое изучение, а также психологическое и психофизиологическое обследование поступающего в учебно-тренировочный центр контингента; 2) во время обучения – оперативный контроль функционального состояния и работоспособности обучаемых [4].

Социально-психологическое изучение, психологическое и психофизиологическое обследование обучаемых (работников локомотивных бригад), проводится в следующей последовательности:

Первый этап – это анализ документов. На данном этапе проводится сбор и анализ документов о претенденте на обучение, направляемого на повышение квалификации или переподготовку. В процессе изучения документов вырабатывается предварительное представление о каждом кандидате по таким данным как материалы личного дела с места работы: автобиография, документы об образовании, справка о составе семьи, результаты ранних психографических и психологических исследований, результаты предыдущей переподготовки. На основе изучения документов кандидата дается экспертная оценка, которая позволяет определить необходимость и рациональность направление претендента на обучение.

Второй этап – это анкетирование. Анкетирование – это эмпирический социально-психологический метод получения информации на основе ответов на специально подготовленные и соответствующие основной задаче исследования вопросы [1, с. 30]. На данном этапе исследования в короткие сроки собирается начальная информация о мотивации на продолжение профессиональной деятельности, что также дает право кандидату пройти повышение квалификации или переподготовку. Анкетирование проводится в письменной форме, его результаты подвергаются качественной обработке. Вопросы в анкете направлены не только на выявление психологического настроения претендента на обучения, но и на соответствие претендента требованиям профессионального стандарта 17.010 Работник по управлению и обслуживанию локомотива.

Третий этап – это психологическое и психофизиологическое сопровождение. Для психологического и психофизиологического обследования используются бланковые психодиагностические методики и технические средства (специальные аппаратно-программные комплексы и автоматизированные системы на основе персональных ЭВМ). Данное исследование зависит от конкретных условий, оно может проводиться как в

составе группы (в количестве до 10–15 человек), так и индивидуально с каждым обследуемым. Для таких исследований предъявляются специальные требования к оборудованию помещений, которые определяются соответствующими нормативными и методическими документами, утверждёнными в ОАО «РЖД».

Четвертый этап – это индивидуальное собеседование, которое проводится на заключительном этапе и является одним из наиболее действенных методов изучения обследуемых, требующий от проводящего собеседование специалиста достаточного опыта и соответствующей профессиональной подготовки, доброжелательности, соблюдения морально-этических норм и правил.

Целью индивидуального собеседования является обобщение и уточнение данных, полученных в результате анализа документов, анкетирования, а также подтверждения или опровержения наличия у обследуемого неблагоприятных индивидуально-психологических качеств, выявленных при психологическом обследовании. Собеседование проводится в свободной форме заранее составленному плану. Перечень и порядок основных тем следующий:

- профессиональная направленность;
- образовательная и профессиональная подготовленность;
- особенности воспитания и развития личности;
- признаки нервно-психического напряжения и затрудненного поведения.

Конкретное содержание обсуждаемых вопросов определяется объемом и характером сведений, полученных на всех предыдущих этапах обследования.

На основании результатов изучения документов, анкетирования, индивидуального собеседования и наблюдения выносятся одно из следующих заключений по результатам психологического изучения кандидатов:

- 1) «отсутствие отрицательных данных» – неблагоприятные признаки не выявлены;
- 2) «единичные отрицательные данные» – выявлены некоторые из названных выше неблагоприятных признаков;
- 3) «выраженные отрицательно данные» – выявлены признаки, характеризующие крайне низкую профессиональную направленность, низкую

профессиональную подготовленность, подтвержденные факты затрудненного поведения, признаки нервно-психического напряжения.

По результатам социально-психологического изучения и психологического обследований выносятся одно из следующих заключений:

а) «допускается» с выделением:

– первой категории – относимые к этой категории обучаемые по уровню развития индивидуальных качеств полностью соответствуют требованиям к кандидату на обучение (повышения квалификации);

– второй категории – относимые к этой категории обучаемые по уровню развития индивидуальных качеств в основном соответствуют требованиям к кандидатам на обучение;

б) «допускается условно» – относимые к этой категории по уровню развития индивидуальных качеств минимально соответствуют требованиям к кандидатам на обучение;

в) «не допускается» – относимые к этой категории лица по уровню развития индивидуальных качеств не соответствуют требованиям к кандидатам на обучение.

Лица, отнесенные по результатам обследования к первой и второй категориям, могут быть допущены без ограничений к обучению (повышению квалификации)

Лица, отнесенные по результатам обследования к третьей категории, при недостатке кандидатов для обучения и неукomплектованности должностей могут быть допущены к обучению. Данные лица входят в «группу риска» нарушений профессиональной адаптации, в отношении их в последующем необходим повышенный контроль со стороны руководства и специалистов психологов.

Лица, отнесенные по результатам собеседования к четвертой категории не могут быть допущены к обучению. При необходимости они нуждаются в дополнительном углубленном обследовании или в проведении мероприятий функциональной реабилитации (психологической коррекции). При отсутствии устойчивых затруднений в деятельности, данные лица не ранее чем через 3

месяца могут повторно пройти обследование в полном объеме. В случае изменения категории по результатам обследования и, при наличии положительных рекомендаций, устойчивой мотивации на продолжение профессиональной деятельности, они могут быть допущены к обучению (повышению квалификации). Заключение по результатам обследования каждого кандидата передаются в отдел кадров по месту работы [4].

В последнее время большей популярностью пользуются активные методы обучения. В современной научной литературе выделяют такие методы как презентация, семинары, деловые игры, бизнес-тренинги, кейсы, дискуссии в малых группах, моделирование выполняемых проектов, обучение действию. Перечисленные методы обучения так же применяются при обучении контингента локомотивных бригад – это:

- словесные (лекция, рассказ, объяснение, беседа и т. п.), наглядные (показ, иллюстрация и демонстрация наглядных пособий любых видов, фильмов, а также наблюдение, экскурсия и т. д.) методы;

- практические (упражнения, тренировки, учения и т. д.), логические (индуктивный, дедуктивный, метод аналогий и др.) методы.

Изучение теоретического материала о проведении профессиональной подготовке и переподготовке локомотивных бригад в ОАО «РЖД» показывает, что проведение обучения на рабочем месте в данной организации, а также и во многих других сферах деятельности человека, отличается от традиционного академического образования. При таком подходе профессиональной подготовке выявляется ряд положительных моментов для самого обучаемого и организации, проводящей обучение.

Обучающие, направленные на прохождение обучения, мотивированы тем, что:

во-первых, проявляют осознанное отношение к процессу своего обучения, то есть они хотят учиться, так как понимают необходимость обучения и видят возможности в применении результатов обучения для улучшения своей деятельности;

во-вторых, создают направленность в отношении обучения, стремление к применению полученных знаний, умений и навыков, самостоятельно изучают часть материала, в процессе обучения могут привнести в обучающие ситуации собственный опыт, соотносят обучающую ситуацию со своими целями и задачами на рабочем месте и планируют свою дальнейшую карьеру;

в-третьих, обучение на рабочем месте без отрыва от производства позволяет экономить личное время взрослого человека, так как кроме работы и обучения он имеет множество социальных и семейных обязанностей;

в-четвертых, в процессе обучения преподаватель выступает не в роли наставника, а в роли равного, коллеги, консультанта.

Организаторами обучения на рабочем месте чаще всего выступают сами работодатели, поэтому от данного процесса они тоже имеют ряд преимуществ:

во-первых, процесс обучения заканчивается контролем полученных данных в виде экзамена или зачета, что позволяет оценить степень подготовленности и компетентности сотрудников, прошедших обучение;

во-вторых, процесс проведения профессиональной подготовки и переподготовки повышает квалификацию сотрудников, повышает их мотивацию в работе;

в-третьих, процесс обучения позволяет провести аттестацию сотрудников, определить положительный резерв высококвалифицированных работников и определить работников «зоны риска».

Список литературы

1. Зимняя И.А. Педагогическая психология. – М.: Логос, 2002.
2. Колесникова И.А. Основы андрагогики. – М.: Академия, 2003. – 320 с.

3. Никулина Н.Ю. Особенности профессионального обучения взрослых / Н.Ю. Никулина, Т.А. Зиновьева // Молодой ученый. – 2015. – №1. – С. 464–466.
4. Стандарт ОАО «РЖД» «Эргономические требования. Учебно-тренажерные центры. Основные положения» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: dos.rzd.ru