

## **Организация обучения автомехаников на предприятии**

*В статье рассматриваются вопросы методики организации обучения автомехаников на предприятии, приводятся результаты опытно-экспериментальной работы.*

*Компетентность профессиональная, профессиональное обучение, повышение квалификации.*

*A.V. Svalov,  
M.V. Yedryonkina  
Shadrinsk*

### **Auto mechanics' training courses at a carrier's undertaking**

*The article deals with the methods of auto mechanics' training conducted at a carrier's undertaking. The data of the experimental work conducted while researching the topic are presented.*

**Key words:** *competence, professional competence, professional education, professional development, professional development course.*

Актуальность исследования проблемы развития профессиональной компетентности автомехаников определяется недостаточной эффективностью организации обучения рабочих на предприятии. Традиционная система повышения квалификации направлена, как правило, на повышение разряда рабочего. Содержание, формы и методы обучения практически не учитывают современных требований к уровню развития профессиональной компетентности рабочих, представленных в профессиональных стандартах. Внедрение новой системы сертификации рабочих и профессиональных стандартов предъявляет требования к изменению содержания, форм и методов повышения квалификации на предприятии. Это позволило обозначить проблему нашего исследования: каким образом возможно развитие профессиональной компетентности автомехаников на предприятии.

На автотранспортном предприятии была проведена исследовательская работа среди сотрудников.

На первом этапе было проведено тестирование среди автомехаников и мастеров для выявления уровня развития компонентов профессиональной компетентности у автомехаников. Данные были получены следующим образом: автомеханики выполняли два теста:

- Тест на выявление уровня профессиональных знаний у автомеханика (т.е. по его данным можно сделать вывод о уровне развития когнитивного компонента)
- Тест на выявление уровня мотивации на получение новых знаний по профессии (т.е. по его данным можно сделать вывод о уровне развития мотивационного компонента)

Мастера выполняли тест – анкету на выявление уровня готовности выполнения профессиональной задачи автомехаником (т.е. мастера давали оценку развития деятельностного компонента у каждого автомеханика).

Таким образом, были получены данные об уровнях развития каждого компонента у группы автомехаников. Каждый автомеханик получил по три оценки каждая характеризующая уровень развития того или иного компонента профессиональной компетенции.

Далее коллектив был разбит на три равные группы:

- 1 группа – автомеханики получившие высокие оценки по уровню развития когнитивного и деятельностного компонента.
- 2 группа – автомеханики получившие средние оценки по уровню развития когнитивного и деятельностного компонента.
- 3 группа – автомеханики получившие низкие оценки по уровню развития когнитивного и деятельностного компонента.

Оценки уровня развития мотивационного компонента были не взяты во внимание при распределении на группы т.к. большинство автомехаников в ответах на тест сообщили в непонимании значения получения новых теоретических знаний по профессии, некоторые аргументировали свою позицию по этому вопросу следующим образом: «Практика превыше всего».

Таким образом, оценки по этому тесту у большинства невысокие т.е. уровень развития мотивационного компонента низкий. Причем «нулевые» оценки получили автомеханики, которые вошли в 1 группу, а самые высокие оценки по этому тесту получили автомеханики из 3 группы.

На втором этапе исследования группы были объединены между собой по очереди. В четные рабочие дни объединялись 1 и 2 группы автомехаников и выполняли совместно текущую работу, которую поручали мастера автомеханикам 1 группы. В нечетные дни наоборот объединялись 2 и 3 группы автомехаников и выполняли совместно текущую работу, которую поручали мастера автомеханикам 2 группы.

Итак сформированные группы работали в течении месяца, и по окончании месяца было проведено анкетирование такое же как в начале исследования. Это было сделано для выявления промежуточных результатов. На вопросы анкеты так же отвечали мастера и автомеханики.

Таким образом, были получены следующие промежуточные результаты:

- у автомехаников 2 и 3 группы было выявлен рост деятельностного и когнитивного компонента по сравнению с первым анкетированием
- у автомехаников 2 и 3 группы был выявлен незначительный рост мотивационного компонента, в особенности у 3 группы автомехаников. У двух человек из 1 группы был выявлен очень незначительный рост мотивационного компонента.

Анализируя ответы на вопросы первой анкеты и ответы на вопросы второй анкеты была выявлена следующая закономерность: наибольший рост профессиональной компетенции показали автомеханики которые в начале исследования имели наименьший разброс в оценках компонентов своей профессиональной компетенции. Другими словами наибольший рост показали автомеханики, обладающие более сбалансированным уровнем развития когнитивного, мотивационного, деятельностного компонентов (компоненты профессиональной компетенции). Но следует сделать оговорку, разница в оценках незначительна, и поэтому сделать какие либо четкие выводы невозможно. Поэтому и было решено продлить эксперимент еще на месяц.

После второго месяца эксперимента было так же проведено анкетирование. Подобное тому, которое проводилось в начале и середине эксперимента. Результаты те же самые, у 2 и 3 групп выявлен рост показателей развития всех трех компонентов, но в отличие от результатов промежуточного анкетирования рост когнитивного и деятельностного компонента значителен. Рост мотивационного компонента наоборот не значителен можно сказать, что он немногим выше результатов промежуточного анкетирования.

Согласно результатам итогового анкетирования наибольший рост показали автомеханики, обладающие более сбалансированным уровнем развития когнитивного,

мотивационного, деятельностного компонентов. Но теперь, же разница в оценках, между автомеханиками показавшие значительный рост и автомеханиками которые показали не значительный рост или вовсе показавшие рост близкий к нулю, была уже значительна.

Так же во время анализа ответов на вопросы всех трех анкет была выявлена следующая закономерность: рост оценок у каждого автомеханика, по когнитивному и деятельностному компонентам, происходил почти в геометрической прогрессии. Так же был выявлен один интересный факт: у двух автомехаников из 2 группы был выявлен темп роста оценок, деятельностного и когнитивного компонента, немногим превосходящий темп роста в геометрической прогрессии, а эти автомеханики из 2 группы работали в парах как раз с теми автомеханиками из 1 группы, у которых во время промежуточного анкетирования был выявлен очень не значительный рост уровня развития мотивационного компонента. Какая либо связь не была выявлена между этими двумя фактами немного выбивающиеся из общей картины результатов.

Результатами итогового анкетирования полностью подтвердилась закономерность, выдвинутая на основании промежуточного результата, т.е. применение методики развития профессиональной компетентности, основанной на развитии компонентов компетентности при работе в смешанных группах, является эффективным.