

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ МОДУЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ, ПРИМЕНЯЕМЫХ В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ-СТАНОЧНИКОВ В УСЛОВИЯХ ПРЕДПРИЯТИЯ

Модульные технологии обучения получили широкое применение для подготовки рабочих кадров на предприятиях. В связи с этим, актуальной становится проблема оценки эффективности модульных технологий обучения при применении их для подготовки рабочих станочников в условиях предприятия. Эффективность модульных технологий обучения обусловлена возможностью учета личностных качеств и уровня подготовки обучаемого, индивидуализацией темпа обучения, осуществлением обучения в контексте профессиональной деятельности.

Эффективность модульных технологий обучения для подготовки рабочих-станочников в условиях предприятия можно оценить с позиций сформированности у них профессиональных квалификаций, входящих в структуру его профессиональной компетентности. В качестве контролируемых, можно выбрать три типа профессиональных квалификаций: специальная компетентность, сенсомоторный потенциал, профессиональная мобильность. В качестве педагогического критерия оценки сформированности профессиональных квалификаций можно принять уровень их сформированности.

Можно выделить четыре уровня сформированности профессиональных квалификаций. На первом уровне обучаемый имеет общее представление о формируемых профессиональных квалификациях, об элементах, составляющих их структуру, может дать определение и классифицировать эти элементы. На втором уровне обучаемый умеет решать стандартные задачи в рамках формируемых профессиональных квалификаций. На третьем – обучаемый решает нестандартные задачи в рамках формируемых профессиональных квалификаций. На четвертом уровне обучаемый решает нетипичные задачи, выходящие за пределы действия формируемых профессиональных квалификаций.

Для выявления уровней сформированности профессиональных квалификаций можно использовать метод экспертных оценок уровней сформированности их с последующей обработкой данных методами математической статистики.

Для оценки уровня профессиональной мобильности принимаем предположение, что уровень профессиональной мобильности прямо пропор-

ционален уровню сформированности профессиональной компетентности и всех профессиональных квалификаций, входящих в ее структуру, уровень профессиональной мобильности обратно пропорционален длительности периода адаптации рабочего на предприятии. Следовательно, уровень профессиональной мобильности можно оценить на основании анализа длительности периода адаптации на предприятии и на основании уровня сформированности таких профессиональных квалификаций, как предпринимчивость, коммуникативность, креативность, самостоятельность и организационный потенциал.

Для оценки уровня профессиональной мобильности с позиций сформированности профессиональных квалификаций можно применить метод семантического дифференциала, но в первом приближении уровень профессиональной мобильности можно определить, оценивая длительность периода адаптации рабочего на предприятии – с уменьшением продолжительности периода адаптации профессиональная мобильность возрастает. Мы полагаем, что период адаптации будет завершен в том случае, если обучаемый полностью подтвердил свой рабочий разряд на производстве, то есть изготавливает не более 1–5% бракованных деталей, а длительность периода адаптации может быть: незначительной (до 2-х недель), средней (2–4 недели), высокой (4–8 недель) и длительной (более 8 недель). Отслеживается длительность периода адаптации на основании анализа личных карт рабочего или на основании анкетирования рабочих.

Использование предложенных методов оценки эффективности модульных технологий обучения является одним из способов определения эффективности формирования и развития профессиональной компетентности рабочих-станочников и регулирования процесса модульного обучения.

Г. В. Михайлова

ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

Стратегия развития среднего профессионального образования, ориентированная на перспективные потребности экономики, должна быть направлена на достижение соответствия между образовательными и профессиональными интересами личности, потребностями рынка труда и объемами подготовки специалистов среднего звена по различным специальностям; совершенствование масштабов и структуры подготовки выпуск-