

В последние годы прослеживается тенденция к специализации ИКТ по отраслям применения в профессиональной подготовке специалистов. Мировой опыт свидетельствует, что успешно может работать только такая организация, которая применяет в своей деятельности ИКТ, повышающие качество обслуживания.

При переходе к перспективным средствам обучения для каждой конкретной дисциплины требуется переложение ее предметной области на новую технологическую базу. Стереотипы традиционного преподавания не позволяют полностью использовать все возможности новых форм представления знаний. Современный преподаватель прежде всего сам должен владеть техническими средствами и быть подготовленным к освоению и практическому использованию новых средств в учебном процессе.

### **Библиографический список**

1. *Белкин А. С.* Диссертационный совет по педагогике: опыт, проблемы, перспективы [Текст] / А. С. Белкин, Е. В. Ткаченко; Урал. гос. пед. ун-т; Рос. гос. проф.-пед. ун-т. Екатеринбург, 2005.

2. *Беспалько В. П.* Образование и обучение с участием компьютера: педагогика третьего тысячелетия [Текст] / В. П. Беспалько. М.; Воронеж, 2002.

3. *Зеер Э. Ф.* Понятийно-терминологическое обеспечение компетентностного подхода в профессиональном образовании [Текст] / Э. Ф. Зеер // Понятийный аппарат педагогики и образования: сб. науч. тр. / отв. ред. Е. В. Ткаченко, М. А. Галагузова. М., 2007. Вып. 5.

4. *Хуторской А. В.* Современная дидактика [Текст]: учеб. для вузов / А. В. Хуторской. СПб., 2001.

**Д. Г. Мирошин**

## **ПРИМЕНЕНИЕ МОДУЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ КОРПОРАТИВНЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ**

Становление рыночной экономики, развитие высокотехнологичного производства, расширение негосударственного сектора промышленности в нашей стране позволяют говорить о необходимости формирования новой

системы отношений в области воспроизводства специалистов, ориентированной на формирование и развитие человеческого капитала хозяйствующих субъектов экономики. Одним из вариантов формирования человеческого капитала является организация и осуществление обучения специалистов в условиях корпоративных учебных заведений.

Под корпоративным учебным заведением мы будем понимать структурное подразделение, деятельность которого направлена на развитие кадрового потенциала компании в рамках системы внутрифирменного обучения, неразрывно связанной с основными направлениями стратегии развития компании. К корпоративным учебным заведениям относятся учебные центры предприятий, центры подготовки и развития персонала предприятий, центры внутрифирменной подготовки и т. д. Основной характерной чертой корпоративного учебного заведения является системность подхода к процессу обучения.

Учебный процесс, реализуемый в корпоративных учебных заведениях, ориентирован на подготовку специалиста, не только обладающего совокупностью знаний, умений и навыков, установленных квалификационными требованиями к профессии и (или) специальности, но и способного ориентироваться в нестандартных ситуациях, возникающих в ходе осуществления профессиональной деятельности, находить новые, оригинальные решения профессиональных проблем.

Решение специалистом задач творческого характера в процессе выполнения профессиональной деятельности предполагает наличие у него сформированной способности к творческой деятельности – одной из составляющих его профессиональной компетенции.

Следует отметить, что в современных исследованиях не наблюдается однозначности при рассмотрении понятий «профессиональная компетентность», «профессиональная компетенция», «ключевые компетенции», «метапрофессиональные качества личности» и некоторых других понятий, составляющих терминологический аппарат компетентностного подхода.

Основываясь на работах Э. Ф. Зеера, В. А. Кальней, А. Шелтена, С. Е. Шишова, Э. Шота, в которых раскрываются различные стороны компетентностного подхода к проектированию структуры личности специалиста, под компетентностью мы будем понимать интегративное качество специалиста, включающее когнитивную, операционально-технологическую, мотивационную, этическую, социальную и поведенческую составля-

ющие, а также результаты обучения в виде знаний и умений, системы ценностных ориентаций, привычек и др. [2, 4, 5].

Под профессиональной компетенцией мы будем понимать общую способность специалиста мобилизовать в профессиональной деятельности знания, умения и навыки а также обобщенные способы выполнения действий, обуславливающие способность действовать самостоятельно и ответственно в рамках компетентности [2, 5].

Структура профессиональной компетентности, так же, как и структура профессиональной компетенции, раскрывается спектром ключевых компетенций и метапрофессиональных качеств личности, выделяемых на основе системного анализа профессиональной деятельности специалиста.

Ключевые компетенции являются конструктами профессиональной компетенции, имеющими широкий радиус действия и позволяющими выполнять общепрофессиональные виды деятельности, обеспечивая тем самым универсальность специалиста.

Метапрофессиональные (надпрофессиональные) качества личности представляют собой комплекс психологических качеств, способностей, знаний, умений и навыков специалиста, обеспечивающих эффективное выполнение профессиональной функции, составляющий один из компонентов общей квалификации работника [2].

Следовательно, наряду с ключевыми компетенциями (технико-технологической, организационно-технологической и специальной), на формирование которых направлена деятельность большинства корпоративных учебных заведений, одной из составляющих профессиональной компетенции современного квалифицированного специалиста является такое метапрофессиональное качество личности, как творческий потенциал.

Под *творческим потенциалом* (от лат. *potentia* – способность, существующая в скрытом виде и могущая проявиться при известных условиях) мы будем понимать готовность к созданию субъективно и объективно новых, оригинальных идей, готовность отклоняться от традиционных схем мышления [2]. Творческий потенциал лежит в основе *креативности* специалиста – способности создавать объективно новое, отклоняться от традиционного, находить новые схемы действий в профессиональных ситуациях в рамках его профессиональной компетентности.

Специалист, имеющий высокий уровень сформированности творческого потенциала, может самостоятельно отыскивать поле для творчества,

ставить творческие задачи, создавать объективно и субъективно новые способы деятельности и положительно реализовывать их, создавать объекты, не имеющие аналогов.

Анализируя работы В. А. Кальней, С. Е. Шишова и других ученых, можно отметить, что творческий потенциал реализуется в процессе осуществления профессиональной деятельности, выполняемой в определенных обстоятельствах, преобразовываясь таким образом в компетенцию – способность создавать новые, оригинальные идеи и решения [5].

В настоящее время для формирования и развития творческого потенциала широко используются разнообразные активные методы обучения, однако следует отметить, что в условиях корпоративных учебных заведений применение активных методов затруднено вследствие предельно сжатых сроков обучения и необходимости первоочередного формирования традиционной триады ключевых компетенций (технико-технологической, организационно-технологической и специальной).

Решение задач комплексного формирования технико-технологической, организационно-технологической, специальной ключевых компетенций и творческого потенциала специалистов, обучающихся в корпоративных учебных заведениях, возможно с помощью применения модульных технологий обучения.

Модульное обучение можно считать адаптивной личностно-деятельностной образовательной технологией, которая позволяет решать в комплексе следующие задачи, связанные с организацией, проектированием содержания и осуществлением процесса обучения:

- выявление потребностей в обучении и формирование групп обучающихся. Выявление уровня сформированности знаний и умений, необходимого для начала обучения, и комплектация групп;
- отбор, оптимизация и структурирование содержания обучения на основе системного анализа профессиональной деятельности;
- обеспечение возможности вариативного изучения содержания обучения; адаптации программ обучения к уровню подготовки обучаемого;
- быстрое корректирование и обновление содержания обучения [1].

Процесс обучения реализуется путем разделения его на модульные блоки – профессионально значимые действия и операции, которые выполняются обучаемыми последовательно с использованием специфических учебных пособий, получивших в модульных технологиях такие названия,

как «учебный элемент» или «обучающий модуль». Процесс формирования профессиональных знаний и умений охвачен постоянно действующей обратной связью, реализуемой в процедурах текущего и промежуточного контроля [1, 3, 4]. Организация модульного обучения зависит от выбранной концепции.

Анализ концепций модульного обучения позволил выделить европейскую концепцию «Модули трудовых навыков» (МТН-концепцию), разработанную экспертами Международной организации труда и широко применяемую в России и за рубежом. МТН-концепция имеет систематизированный терминологический аппарат, наиболее полно отражающий процесс проектирования, организации и использования модульных технологий обучения.

В рамках МТН-концепции процесс проектирования и реализации модульных технологий обучения состоит из двух компонентов: проектирования модульной программы и организации модульного обучения.

Проектирование модульной программы, состоящей из автономных модульных блоков, которые включают учебные элементы различных категорий, осуществляется с учетом необходимости формирования и развития технико-технологической, организационно-технологической и специальной ключевых компетенций, которые являются базой для последующего формирования и развития творческого потенциала специалистов в условиях корпоративных учебных заведений. Модульные программы структурируются на междисциплинарной основе, что позволяет сократить сроки обучения за счет исключения второстепенного материала, сжатия содержания обучения на основе интеграции нескольких смежных дисциплин в рамках одного модульного блока и самостоятельного изучения учебных элементов, что, в свою очередь, позволяет освободить время для развития творческого потенциала специалиста. Для формирования творческого потенциала в условиях корпоративных учебных заведений в рамках модульной программы предусматриваются производственные задания, разрабатываемые с учетом специфики конкретного предприятия.

Формирование и развитие ключевых компетенций и творческого потенциала специалистов в условиях корпоративных учебных заведений осуществляется в процессе организации и реализации модульного обучения. Организация модульного обучения включает разработку системы контроля уровня сформированности знаний, умений и навыков. При формировании творческого потенциала принята в модульном обучении система контроля результа-

тов обучения, состоящая из входного, текущего, промежуточного тестирования, практических заданий по материалу модульного блока и квалификационных испытаний, сохраняет свою структуру. Содержание пакета практических заданий и квалификационных испытаний дополняется комплексом производственных заданий, в основе которых лежат проблемные задачи.

Производственные задания вводятся вместо стандартных практических заданий и квалификационных испытаний и выполняются после изучения каждого модульного блока, в процессе освоения которого обучаемый овладевает системой стандартных знаний, умений и навыков для их выполнения и успешного прохождения промежуточного контроля усвоения изученного материала. Производственные задания формируются на основе анализа конкретных проблем, стоящих перед предприятием, и направляются на выработку эффективных мероприятий, реализуемых в условиях реальной профессиональной деятельности в подразделениях предприятия – заказчика подготовленных специалистов.

В процессе выполнения производственных заданий обучаемые, взаимодействуя друг с другом, с инструктором, привлекая имеющийся опыт и знания, находят различные способы деятельности на основе общих сведений о них, организуют собственные приемы деятельности на основе приемов, усвоенных при изучении модульного блока. Деятельность обучаемых по поиску решения поставленных в рамках производственных заданий проблемных задач является условием достижения третьего уровня сформированности творческого потенциала, который, как отмечает Э. Ф. Зеер, соответствует умению решать нестандартные задачи в рамках формируемых ключевых компетенций.

На основании процесса и результата выполнения производственных заданий контролируется уровень сформированности как технико-технологической, организационно-технологической и специальной ключевых компетенций, так и творческого потенциала.

Таким образом, введение в систему контроля модульной технологии обучения комплекса производственных заданий, выполняемых после изучения учебных элементов в определенной последовательности, соответствующей структуре профессиональной деятельности специалиста, является одним из основных факторов эффективного применения модульных технологий обучения для формирования и развития творческого потенциала специалистов в условиях корпоративных учебных заведений.

## Библиографический список

1. *Бородина Н. В.* Модульные технологии в профессиональном образовании [Текст]: учеб. пособие / Н. В. Бородина, Е. С. Самойлова. Екатеринбург, 1997.
2. *Зеер Э. Ф.* Профессионально-образовательное пространство личности [Текст] / Э. Ф. Зеер. Екатеринбург, 2002.
3. *Кроше Э.* Руководство по модульной системе профессионально-технического обучения [Текст] / Э. Кроше. Женева, 1998.
4. *Шелтен А.* Введение в профессиональную педагогику [Текст]: пер. с нем. / А. Шелтен. Екатеринбург, 1996.
5. *Шишов С. Е.* Школа: мониторинг качества образования [Текст] / С. Е. Шишов, В. А. Кальней. М., 2000.

Т. А. Козлова

## ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Динамичность развития общества требует реорганизации образования и ставит перед ним задачу формирования личности и специалиста с высоким уровнем профессионализма.

Непростыми задачами на сегодняшний день являются подготовка будущего специалиста к сложностям профессии, накопление им творческого опыта, который является основой для самореализации личности в процессе выполнения профессиональной деятельности.

Целью профессиональной переподготовки специалистов является получение ими дополнительных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности. По результатам прохождения профессиональной переподготовки специалисты получают диплом государственного образца, удостоверяющий их право вести профессиональную деятельность в определенной сфере. Этот диплом свидетельствует о том, что его обладатель владеет дополнительной специальностью помимо полученной в вузе.

Свойство диплома о профессиональной переподготовке таково, что дополнительная специальность становится равноправной со специальностью базового образования (это определено законодательно) и дает право заниматься соответствующим видом деятельности. Имея один диплом