

- ☼ удовлетворенность профессией;
- ☼ удовлетворенность качеством профессионального образования, получаемого в колледже.

Первая группа студентов, имеющая более высокие показатели достижений в учебно-профессиональной деятельности более мотивирована на реализацию своих личностных свойств в профессии, а вторую группу более интересует содержательная сторона самой профессии как средства для обеспечения необходимого уровня жизни.

Такой уровень оптимальной мотивации для каждой группы студентов оказывает влияние на их будущие планы. В целом желание получить высшее профессиональное образование по выбранной профессии имеют 84 % выпускников, при этом они считают, что полученное среднее профессиональное образование поможет им поступить в вуз.

*Мирошин Д.Т.*

*г. Екатеринбург*

#### **РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ ЛИЧНОСТНОЙ ОРИЕНТАЦИИ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ С ПОМОЩЬЮ МОДУЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ**

В настоящее время в России наблюдается подъем машиностроительного производства. Развивающимся промышленным предприятиям требуется большое количество квалифицированных рабочих, подготовленных с учетом требований предприятия. С целью обеспечения производства рабочими требуемой квалификации и в требуемом количестве многие предприятия создают Центры подготовки персонала. Центры подготовки персонала предприятий взаимодействуют с системой содействия занятости населения, которая является основным поставщиком рабочей силы для предприятия. Но нужно отметить, что контингент рабочих, приходящих в Центры подготовки персонала предприятий по направлению учреждений системы содействия занятости населения неодинаков по возрасту, по личностным качествам, по уровню имеющейся подготовки. Следовательно, актуальной в настоящее время становится проблема личностной ориентации процесса подготовки и переподготовки рабочих в условиях Центров подготовки персонала.

На предприятиях имеется опыт подготовки рабочих с учетом их личностных качеств и уровня имеющейся подготовки. Это система наставничества (школы мастеров, прикрепление молодых рабочих к опытным рабочим курсы изучения передового опыта, производственные курсы и так далее) [6], то есть обучение в условиях подразделений предприятия. Фактически, это есть индивидуальное обучение, так как наставники работают, как правило, только с одним обучаемым и следует признать, что уровень сформированности профессиональных знаний, умений и навыков у рабочего, подготовленного в системе наставничества, достаточно высок, так как наставник производит обучение с учетом возрастных особенностей, личностных качеств и начального уровня подготовки обучаемого. Но это единичный опыт, то есть неоднократная повторяемость подобного обучения исключена. В связи с тем, что подготовленных рабочих требуется достаточно большое количество, необходимо, чтобы процесс подготовки с учетом личностных качеств, имеющегося уровня подготовки обучаемого рабочего и заявленного им уровня подготовки, был повторяем требуемое количество раз и с одинаково высоким результатом [1].

Таким образом, можно выделить два условия решения проблемы личностной ориентации процесса обучения рабочих в условиях Центров подготовки персонала: технологизация процесса подготовки (системная совокупность и порядок функционирования всех инструментальных и методологических средств, используемых для достижения заданных результатов процесса обучения [4]) и индивидуальная дифференциация процесса подготовки.

С точки зрения соответствия выделенным условиям, большие перспективы для обучения рабочих в Центрах подготовки персонала могут иметь модульные технологии обучения, которые располагают определенным потенциалом для решения этой проблемы.

Начальный уровень подготовки обучаемого выявляется в результате предварительного анкетирования и тестирования. На каждого обучаемого составляется документ «Спецификация обучаемого», который отражает начальный уровень подготовки обучаемого и его личностные качества. С целью выделения профессионально – важных личностных качеств рабочего - станочника, на основе анализа структуры его профессиональной деятельности, разработана пятиуровневая модель его компетентности. При разработке модели компетентности рабочего - станочника мы ориентировались на подход Э.Ф. Зеера. [3] Пятиуровневая модель компетентности рабочего станочника позволяет нам отслеживать прирост сформированности выделенных нами ключевых квали-

фикаций, что и отражается в спецификации каждого обучаемого. На основе составленной спецификации обучаемых и выявленного начального уровня и возможностей каждого из них составляется индивидуальная модульная программа обучения, состоящая из модульных блоков.

В процессе проектирования технологии, модульные блоки для каждого обучаемого отбираются в соответствии с его начальным и заявляемым им уровнями развития профессиональной компетентности и представляют собой профессионально – значимые действия, которые однозначно выполняются обучаемыми, что позволяет достичь запланированных результатов. Такой подход соответствует принципам построения модульных технологий обучения, принятым в МТН – концепции. [1,2,5] В рамках модульных блоков выделяются Учебные элементы, которые представляют собой специфическое методическое сопровождение модульной программы, так как содержат в себе как информационную, так и контролируемую части. Информационная часть учебных элементов выполнена в виде отдельных иллюстрированных абзацев, что позволяет активировать как логическую, так и зрительную память обучаемого рабочего.

Построение программы в виде независимых модульных блоков позволяет конструировать и оперативно менять содержание обучения, что приводит к гибкости модульных программ. Следовательно, модульную программу, построенную таким образом, можно запускать в процесс обучения рабочих в условиях центров подготовки неограниченное количество раз, независимо от наличия или отсутствия наставников, и получать одинаковый и постоянный результат – тот или иной уровень сформированности профессиональной компетентности, заявленный обучаемым, что позволяет говорить о личностной ориентации модульной программы.

В модульном обучении особую роль играет индивидуальный темп изучения материала модульных блоков. Каждому обучаемому предоставляются учебные элементы, отобранные в соответствии с индивидуальной программой и, организованное в соответствии с требованиями технологии, рабочее место. Роль наставника принадлежит инструктору, который взаимодействует с обучаемым через модульную программу или инструктивные блоки. Время изучения каждого модульного блока фиксируется в спецификации обучаемого, что позволяет постоянно отслеживать развитие профессиональной компетентности рабочего станочника и вносить необходимые коррективы.

Постоянное отслеживание уровня развития профессиональной компетентности обеспечивается трехуровневой системой контроля прироста умений и навыков. На первом уровне с помощью тестовой части учебных элементов производится пошаговый

контроль сформированности умений и навыков. На втором уровне производится комплексный контроль в рамках одного модульного блока. На третьем уровне производится выходные комплексные испытания в рамках модульной программы обучения. На каждом уровне контроля предусмотрена 100 % правильность ответов, в противном случае обучаемый изучение учебного материала данного уровня. Количество попыток сдачи тестов также фиксируется в спецификации обучаемого. Такое построение системы контроля позволяет оперативно корректировать процесс подготовки, что позволяет говорить об эффективности пошаговой системы контроля для подготовки рабочих в условиях центров подготовки персонала.

Учитывая вышеизложенное можно сделать вывод о том, что применение модульных технологий обучения для подготовки рабочих в условиях Центров подготовки персонала предприятий позволяет говорить о соблюдении вышеуказанных условий решения проблемы личностной ориентации этой подготовки. В настоящее время разработан и проходит экспериментальную апробацию модульная программа подготовки рабочих-станочников.

#### Литература

1. Бородина Н.В. Самойлова Е.С. Модульные технологии в профессиональном образовании: Учеб. пособие Екб., 1997.
2. Международное техническое совещание - семинар «Внедрение модульной системы обучения в странах с переходной экономикой: современный опыт и уроки». Тезисы докладов. М., 1997.
3. Зеер Э.Ф. Водеников В.А. Доронин Н.А и др Психолого-педагогическое обеспечение подготовки ремесленников-предпринимателей. Екб., 2000.
4. Кларин М.В. Инновационные модели обучения в зарубежных педагогических поисках. М., 1994.
5. Кроше Э. Руководство по модульной системе профессионально-технического обучения. Женева, 1989.
6. Бадмаев Б. Ц. Психология и методика ускоренного обучения. М., 1998.