

ПРИМЕНЕНИЕ МОДУЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ.

Социально – экономические условия России в настоящее время обуславливают актуальность проблемы развития трудовых ресурсов. Столкнувшись с возрастающей конкуренцией и быстрым обновлением технологий, предприятия направляют растущие инвестиции в развитие человеческого капитала. В настоящее время на многих предприятиях создаются Центры подготовки персонала, обеспечивающие производство квалифицированными рабочими, подготовленными с учетом требований предприятия. При этом большое внимание уделяется проблеме качества подготовки персонала. Одним из показателей, характеризующих качество подготовки персонала, является компетентность. Анализ работ исследователей США и Западной Европы показал, что понятие «компетентность» можно рассматривать как "совокупность профессиональных квалификаций, которые констатируют способность работника выполнять работу на уровне, установленном стандартом, в условиях меняющихся требований в диапазоне определенных обстоятельств [4, с.18; 6, с.71] Под профессиональными квалификациями мы понимаем все те квалификации, которые необходимы для работы по профессии [1, с.48]. Проведя анализ структуры деятельности рабочих – станочников, мы выделили 7 типов профессиональных квалификаций: коммуникативность, социальная и профессиональная мобильность, самостоятельность, специальная компетентность, сенсомоторный потенциал, креативность, эстетическая чувствительность.

Возникает проблема выбора такой технологии подготовки и переподготовки рабочих, которая, при использовании в Центрах подготовки персонала предприятий, позволила бы эффективно формировать и развивать вышеперечисленные квалификации. Анализируя существующие технологии обучения, мы пришли к выводу, что проблеме формирования и развития профессиональных квалификаций можно решить с помощью модульных технологий обучения.

Применение модульных технологий обучения для формирования и развития профессиональных квалификаций должно удовлетворять педагогическим условиям:

- в основе проектирования модульной программы должна лежать модель деятельности специалиста (в нашем случае – рабочего) и структура модульной программы должна строиться в соответствии с этой моделью;

- содержание модульной программы должно быть адаптировано к заказу предприятия на специалистов;

- обучение должно осуществляться в контексте профессиональной деятельности специалиста.

Таким образом, можно утверждать, что модульная технология обучения, созданная на основе структуры деятельности специалиста (в нашем случае –

рабочего), в соответствии с которой была разработана модель его компетентности, наиболее продуктивна для формирования и развития профессиональных квалификаций рабочего в условиях предприятия (3, с.77).

Одной из проблем подготовки персонала в условиях предприятия является отсутствие квалифицированных педагогических кадров в центрах подготовки персонала. Подготовка рабочих, как правило, занимаются производственники, не имеющие специального педагогического образования. Одним из важных достоинств модульного обучения является изменение роли преподавателя и обучаемого (3,с.39). Обучение организовано в индивидуальной форме, следовательно, ответственность за его результаты возложена на обучаемого, которому предоставлены необходимые пособия и материально-технические объекты. (5,с.259). Преподаватель выполняет координационно - контролирующую функцию, т.е. он всегда к услугам обучаемого, который может обсуждать с ним проблемы, не позволяющие ему продвигаться далее. Такую организацию процесса обучения в условиях предприятия можно полагать достаточно эффективной для формирования профессиональных квалификаций.

Обучение рабочих в условиях предприятия с помощью модульных технологий максимально приближено к производству, работник ощущает обучение как реальный производственный процесс, может мобилизовать собственные ресурсы, выбрать свой путь решения проблемы, сотрудничать с коллегами (3,с.43). Обучение производится в контексте профессиональной деятельности, при наличии высокой профессиональной мотивации обучаемого.

Модульные технологии обучения обладают определенной гибкостью, которая позволяет удовлетворять меняющиеся потребности предприятия в рабочих требуемой специализации. (3,с.56). В модульных программах это реализуется посредством отбора и дифференциации содержания обучения на отдельные блоки, структура которых может изменяться в зависимости от требований предприятия. Переподготовка рабочих осуществляется внутри самого предприятия, что придает уверенность в завтрашнем дне работникам и положительно влияет на все производство в целом.

Таким образом, модульная технология обучения, при выполнении всех требований к ее применению, является наиболее продуктивной с точки зрения качества подготовки персонала.

Исследователи выделяют два подхода к проектированию и организации модульного обучения, это предметно-деятельностный и системно-деятельностный подходы(1,с.9).

В рамках предметно-деятельностного подхода, на основе анализа структуры деятельности специалиста (в нашем случае - рабочего) определяется перечень и содержание дисциплин, необходимых для обучения. На этой основе формируются модульные программы предметов, в основе которых лежат модули, представляющие собой профессиональные действия(7, с.112).

В рамках системно – деятельностного подхода такое деление на дисциплины отсутствует, т.е. обучение ориентировано на целостное формирование профессиональных квалификаций в контексте профессиональной деятельности.

Мы выбрали системно – деятельностный подход к организации обучения рабочих в условиях предприятия с помощью модульных технологий - концепцию модулей трудовых навыков, т.к. она наиболее полно соответствует выделенным педагогическим условиям.

Таким образом, можно утверждать, что применение модульных технологий, проектируемых и используемых в соответствии с выделенными педагогическими условиями, позволяет повысить продуктивность процесса формирования и развития профессиональной компетентности рабочего-станочника в условиях предприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бородина Н.В. Самойлова Е.С. Модульные технологии в профессиональном образовании: Учеб. пособие – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф. - пед. ун-та, 1997.- 27 с.
2. Герберт Реш. Дидактика обучения по специальности.- Курс лекций по профессиональной педагогике. Мюнхен.- 1996.-50 с.
3. Международное техническое совещание - семинар «Внедрение модульной системы обучения в странах с переходной экономикой: современный опыт и уроки». -Тезисы докладов. Москва.-1997.-108.с.
4. Чошанов М.А. Гибкая технология проблемно – модульного обучения: Методическое пособие.- М.:Народное образование, 1996.- 160 с.
5. Шамова Т. И. Давыденко Т.М. Управление образовательным процессом в адаптивной школе.-М.: Педагогический поиск, 2001.-384 с.
6. Шишов С.Е. Кальней В.А. Школа: мониторинг качества образования.- М.: Педагогическое общество России, 2000.- 320 с.
7. Юцявичене П.А. Теория и практика модульного обучения.- Каунас: Швиеса 1989.-272 с.

Т.В. Пиджакова

МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ МОДУЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ПОДГОТОВКИ ПОВАРОВ

Сегодня принцип вариативности даёт возможность выбирать и конструировать педагогический процесс по любой модели, исходя из средств и своих возможностей. Выстраивание методической системы предмета «Кулинария» позволяет осуществить взаимосвязь компонентов педагогического процесса: целей, содержания, методов, средств и форм.

Основным принципом построения методической системы является обучение на основе педагогической теории деятельности – личностное включение учащегося в учебный процесс, когда учащийся сам направляет и контролирует свою деятельность. В основу построения была положена технология модульного обучения:

системно – деятельностный подход к организации обучения профессии повара