

# Організація модульного навчання працівників

Малінкіна О.С.

Джерело: Всеукраїнський конкурс робіт молодих вчених та студентів з напрямку «Менеджмент», Київський національний торговельно-економічний університет, 2010.

Ефективне функціонування будь-якої організації насамперед визначається ступенем розвитку її персоналу. В умовах сучасного швидкого старіння теоретичних знань, умінь та практичних навичок спроможність організації постійно підвищувати фаховий рівень своїх працівників є одним із найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності її на ринку, оновлення і зростання обсягів виробництва товарів чи надання послуг. Вирішальна роль людських ресурсів у конкурентоспроможності підприємств країни та значне скорочення життєвого циклу професійних знань обумовлюють необхідність формування ефективної системи безперервної професійної освіти і підготовки кадрів.

Особливої актуальності набуває проблема вдосконалення системи професійного навчання кадрів на виробництві. В даний час, окрім традиційного, поширеним є модульне, дистанційне і мультимедійне навчання. Поняття „модуль” є окремою самостійною системою. Концепція цієї системи навчання була розроблена експертами Міжнародної організації праці (МОП) на основі найпрогресивніших і ефективних освітніх систем європейських держав. Сьогодні система модульного навчання успішно використовується в багатьох країнах світу.

Характерними рисами модульного навчання є такі:

- працівник, що навчається, може займатися як із інструктором, так і самостійно;
- працівник, що навчається, після проходження попереднього тестування перед початком навчання, одержує такий набір модулів і навчальних елементів, що відповідає рівню його знань.

Модульне навчання професії полягає в послідовному засвоєнні учнем модульних одиниць і модульних елементів. Особливості модульного навчання полягають у тім, що учень частково або повністю самостійно може працювати із запропонованою йому навчальною програмою, що містить у собі цільову

програму дій, бази інформації й методичне керівництво для досягнення поставлених дидактичних цілей. У цьому випадку функції викладача можуть змінюватися від інформаційно-контролюючих до консультаційно-координуючих.

Головна відмінність модульної системи навчання від традиційної полягає в системному підході до аналізу вивчення конкретної професійної діяльності, що виключає підготовку по окремих дисциплінах і предметам. При модульному навчанні немає жорстко встановленого періоду навчання. Він залежить від рівня підготовленості учня, його попередніх знань і вмінь, бажаного рівня одержуваної кваліфікації. Навчання може припинитися після оволодіння будь-яким модулем. Учень може вивчити один або кілька модулів і одержати вузьку спеціалізацію або опанувати усі модулі й одержати широко профільну професію.

Зазначені вище принципи модульної системи професійної освіти дають можливість звернути увагу на такі її позитивні якості:

- досягається мобільність знань у структурі професійної компетентності працівника шляхом заміни застарілих модульних одиниць на нові, які містять нову й перспективну інформацію;
- керування навчанням учнів є мінімальним. Це дозволяє вирішити проблеми з майбутнім навчанням і підвищенням кваліфікації робочих кадрів і фахівців;
- завдяки чітким, коротким записам навчальної інформації при конструюванні дидактичних модулів, привчає педагогів і учнів до короткого висловлення думок і суджень;
- час засвоєння інформації, записаної в дидактичному модулі, скорочується у порівнянні із традиційними формами надання навчального матеріалу в 10-14 разів;
- скорочується навчальний курс на 10-30% без втрат повноти викладання й глибини засвоєння навчального матеріалу за рахунок дії фактора «стискання» і «відхилення» навчальної інформації, зайвої для даного виду робіт або діяльності;
- відбувається самонавчання з регулюванням не тільки швидкості роботи, але й змісту навчального матеріалу;

- досягається декомпозиція професії (спеціальності) на завершені в цільовому й змістовному відношенні частини (модулів, блоків), які мають самостійні значення;
- можливість навчання декільком професіям на основі засвоєння різних професійних блоків з обліком конкретної виробничої діяльності.

В основі побудови модульних навчальних програм полягає конкретне виробниче завдання, що становить суть кожної конкретної роботи. В узагальненому виді їхній комплекс складає зміст спеціальності або професії.

Принциповою особливістю модульної методики навчання є орієнтація на індивідуальне вивчення працівниками, що навчаються модулів у послідовності, яка встановлюється програмою або викладачами. На рис. 1 надано індивідуальний принцип навчання працівника.

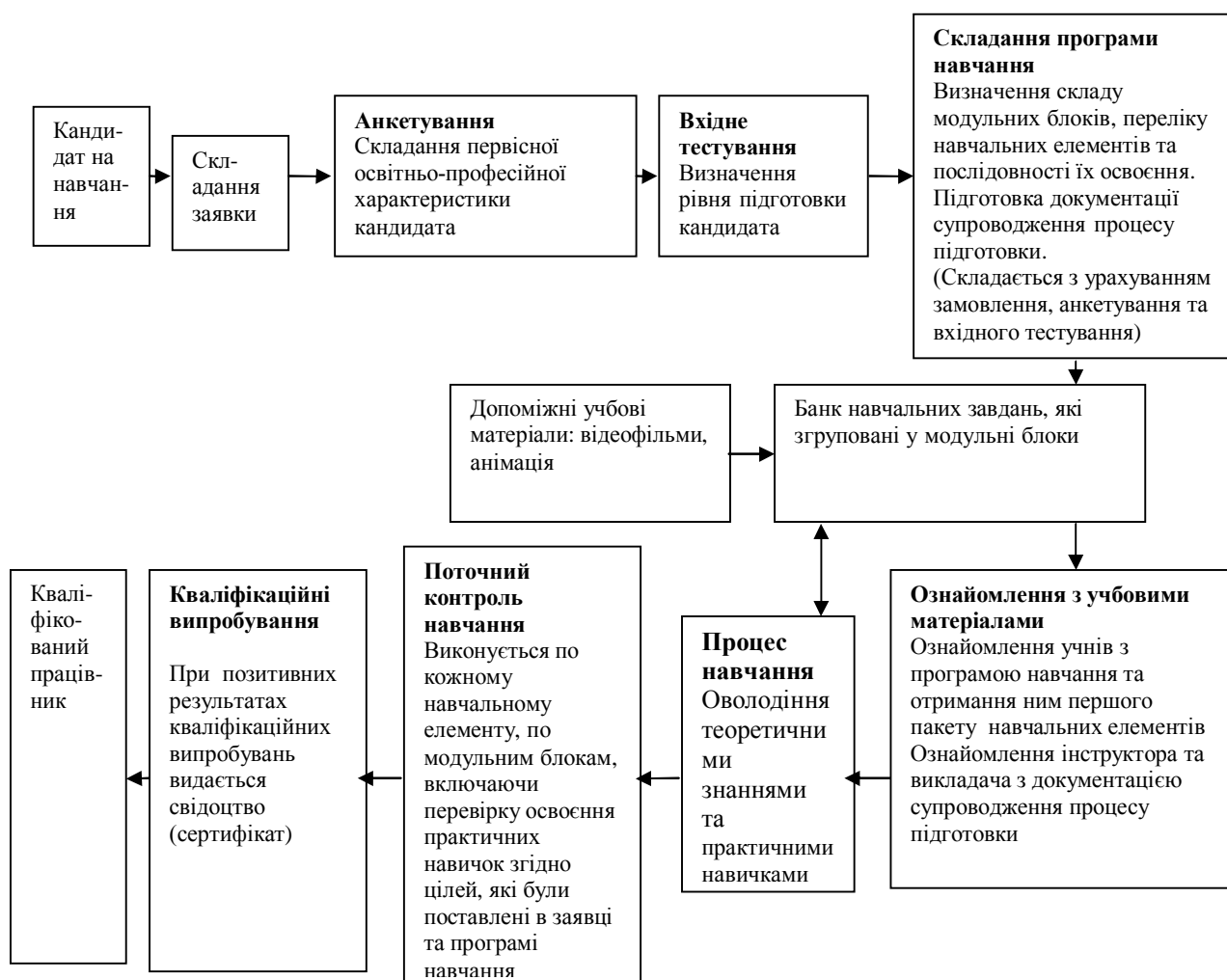


Рисунок 1 – Індивідуальний принцип навчання

Особливістю модульного принципу навчання є система контролю знань, що складається з нижчеперелічених етапів:

1 етап. Після вивчення кожного навчального елемента й відпрацювання навичок на навчальному робочому місці працівник, що навчається, проходить тест на засвоєння, для чого наприкінці кожного навчального блоку розробляються контрольні 10-12 питань або практичні завдання.

2 етап. Після вивчення кожного модуля, працівник, що навчається, зобов'язаний пройти проміжний контроль знань і кваліфікаційні випробування. Тест містить 10-12 питань.

3 етап – підсумковий контроль (кваліфікаційні випробування) або перевірка знань за підсумками навчання.

Представити модульну систему навчання можна у вигляді структури, наведеної на рис. 2. На ньому графічно представлені основні етапи розробки й впровадження модульної системи.

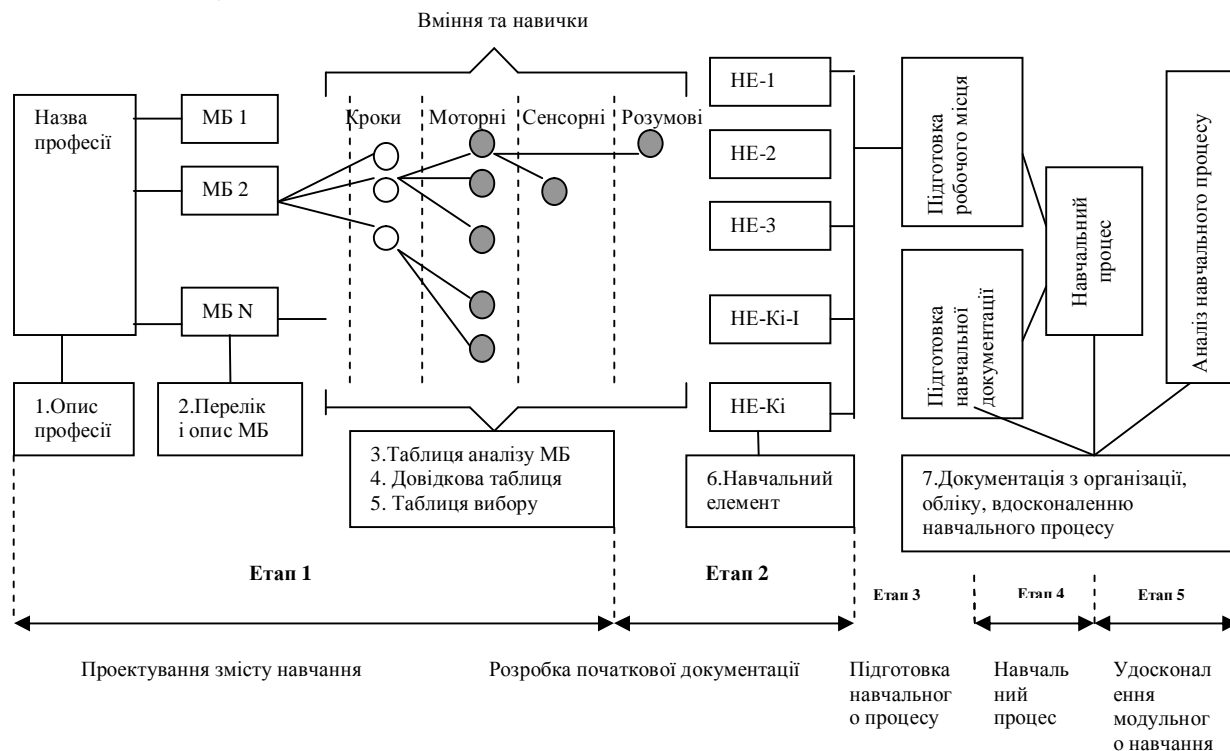


Рисунок 2 – Структурна схема модульного навчання

Перший етап. На ньому визначається зміст навчання для будь-якої професії з окремими її складовими. Його можна назвати проектуванням змісту модульного

навчання. Створення змісту – це послідовна деталізація даних конкретної професії працівника, починаючи з його функціональних зобов'язань і до окремих детальних навичок виконання кожного робочого прийому або дії.

Після визначення всіх можливих видів робіт професії розробляється «Опис професії». Тут у стислому виді наведено опис основних професійних функцій. Тут також даються умови роботи й вимоги до тих, хто буде навчатися.

Далі всі перераховані функції, що повинен виконувати працівник, розподіляються на окремі модульні блоки: МБ-1, МБ-2,... МБ-N. За результатами такого аналізу складається перерахування й опис модульних блоків.

У рамках кожного сформованого модульного блоку відбувається ще більш дрібна деталізація виконуваних робіт шляхом поділу її на окремі операції («кроки»), які у свою чергу розподіляються на сукупність окремих навичок, оволодіння якими дає можливість виконувати цю операцію.

На другому етапі проектування для засвоєння тих або інших навичок розробляються навчальні елементи (НЕ), які є основним дидактичним матеріалом у модульній системі навчання. Кожний навчальний елемент містить у собі практичні вміння й навички або теоретичні знання, які необхідно засвоїти.

Третій етап припускає технологічну підготовку до проведення навчального процесу: матеріальне забезпечення місць для роботи учнів, створення контрольної облікової документації, вивчення інструктором (або майстром) всіх умінь і навичок, які наведені в конкретному навчальному елементі.

На четвертому етапі відбувається безпосереднє навчання за модульною технологією.

Сукупність взаємозалежних модулів являє собою інформаційний блок. Стосовно професійної освіти доцільно формувати більш велику, закінчену в професійному розумінні одиницю, що називається професійним блоком (рис.3). При створенні професійних блоків необхідно враховувати ієрархічний принцип їхньої побудови, пов'язаний з вимогами стандартів професійної освіти.

Залежно від необхідного рівня професійної підготовки вибирають відповідні модулі. За бажанням замовника частина модулів або модульних одиниць може

бути виключена, якщо в процесі виконання професійних зобов'язань не потрібно виконувати деяку частину роботи.

У зв'язку з ростом орендних, акціонерних, кооперативних і інших форм власності підприємств виникає необхідність оволодіння працівниками не однієї, а декількома професіями. Наприклад, менеджер і економіст, сантехник і зварник, тракторист і шофер і т.д. У такому варіанті навчання й застосовуються відповідні професійні блоки. Якщо модулі або модульні одиниці повторюються й були вивчені раніше, вони виключаються з навчальної програми й у професійних блоках не вивчаються. Це скорочує строки навчання, дозволяє створювати гнучкі програми навчання, адаптовані до учня.

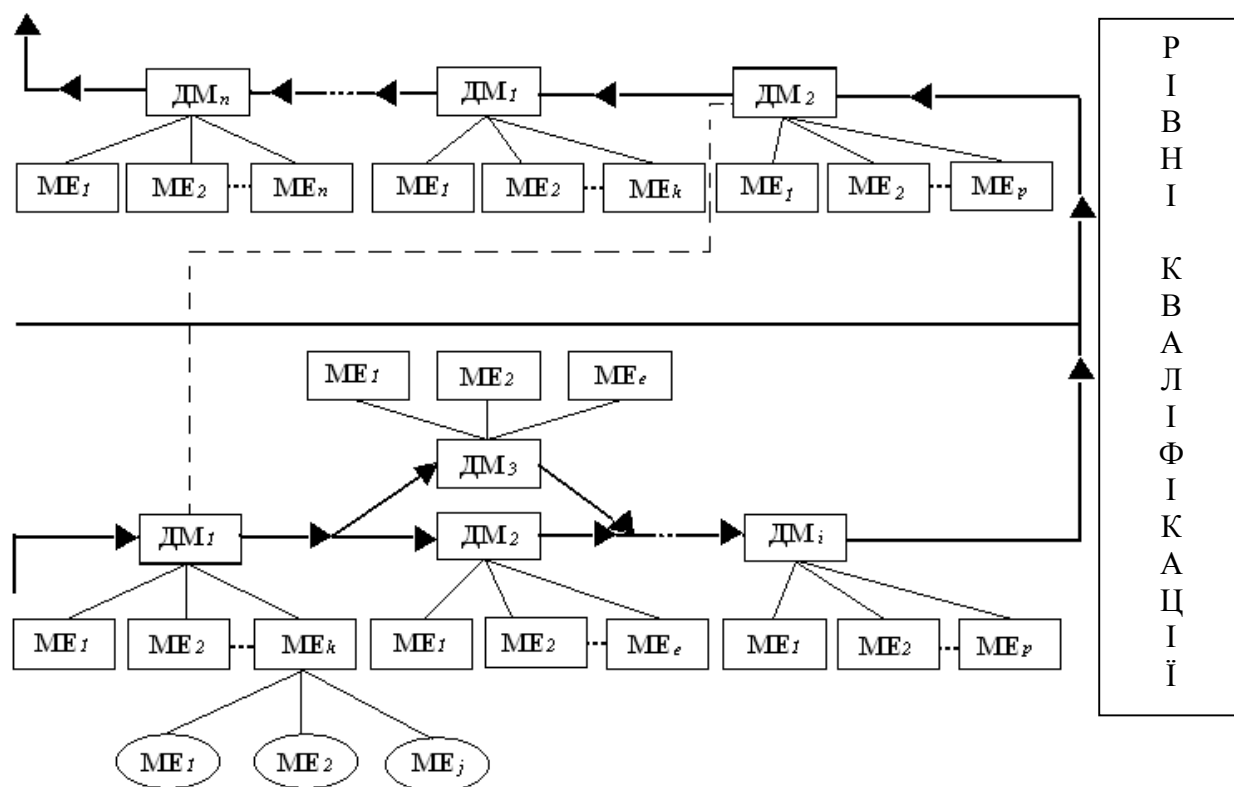


Рисунок 3 – Структура професійного блоку

Мета модульного навчання персоналу – формування й підтримка необхідного рівня кваліфікації персоналу з урахуванням вимог підприємства й перспектив розвитку.

Можна виділити такі переваги модульної системи професійного навчання в порівнянні із традиційними методами:

- значне підвищення якості підготовки фахівців не тільки в області теорії, але й у виконанні виробничих функцій;
- можливість складання індивідуальних програм і проведення індивідуального навчання за тривалістю і змістом;
- гнучкість й відкритість форм процесу навчання;
- скорочення терміну навчання мінімум в 2 рази;
- висока мотивація навчання й освоєння професійної діяльності;
- поліпшення адаптації до умов праці;
- зміни функції інструктора у бік більше інтелектуальної діяльності;
- зниження витрати на навчання в 2,5 рази та підвищення економічної активності.