

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КРЕАТИВНОСТИ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ

Мирошин Д.Г.

Российский государственный профессионально-педагогический университет, Уральский институт ГПС МЧС России, Екатеринбург, Россия

Современный квалифицированный рабочий должен обладать не только определенным набором знаний, умений и навыков, но быть способным ориентироваться в нестандартных производственных ситуациях и уметь находить новые, нетипичные производственные решения, что предполагает наличие у него сформированной способности к творческой деятельности, являющейся одной из составляющих его профессиональной компетенции.

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.

Структура профессиональной компетенции раскрывается совокупностью ключевых компетенций и метапрофессиональных качеств личности рабочего. Основываясь на работах Э.Ф. Зеера, А. Шелтена, Г. Реша, Э. Шота и др, под ключевыми компетенциями мы будем понимать структурные части профессиональной компетенции, основанные на приобретенных знаниях, умениях и навыках и обеспечивающие успешное выполнение профессиональной функции. Под метапрофессиональными качествами личности мы будем понимать комплекс психологических качеств, способностей, знаний, умений и навыков специалиста, обеспечивающих эффективное выполнение профессиональной функции и составляющий один из компонентов общей квалификации работника.

Следовательно, наряду с ключевыми компетенциями (технико-технологической, организационно-технологической, специальной), одной из составляющих профессиональной компетенции современного квалифицированного рабочего является такое метапрофессиональное качество личности, как творческий потенциал. Основываясь на подходе Э.Ф. Зеера к структуре профессиональной компетенции, 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. Рабочий, 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 др. можно отметить, что творческий потенциал реализуется в процессе осуществления профессиональной деятельности, выполняемой в определенных обстоятельствах, становясь компетенцией – способностью создавать новые, оригинальные идеи и решения.

В настоящее время для формирования и развития творческого потенциала в учебных заведениях применяются активные методы обучения, однако следует отметить, что в условиях учебных центров предприятий применение активных методов затруднено вследствие предельно сжатых сроков обучения и необходимости первоочередного формирования традиционной триады - технико-технологической, организационно-технологической и специальной ключевых компетенций рабочего.

Решение задач комплексного формирования технико-технологической, организационно-технологической, специальной ключевых компетенций и творческого потенциала рабочих в условиях учебных центров предприятий возможно с помощью применения модульных технологий обучения.

Процесс проектирования и реализации модульных технологий обучения состоит из двух компонентов: проектирование модульной программы и организация модульного обучения.

Проектирование модульной программы, состоящей из автономных модульных блоков, включающих 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 рабочих в условиях учебных центров предприятия. 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 рабочего. Для формирования творческого потенциала рабочих кадров в условиях учебных центров предприятий в рамках модульной программы предусматриваются производственные задания, разрабатываемые с учетом специфики конкретного предприятия.

Формирование и развитие ключевых компетенций и творческого потенциала рабочих в условиях учебных центров предприятий 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, принятая в модульном обучении система контроля результатов обучения, состоящая из входного, текущего, промежуточного тестирований, 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 которого обучаемый овладевает системой стандартных знаний, умений и навыков, для их выполнения и успешного прохождения промежуточного контроля усвоения изученного материала. Производственные задания выполняются в условиях реальной профессиональной деятельности в подразделениях предприятия – заказчика подготовленных рабочих кадров.

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 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 комплекса производственных заданий, выполняемых после изучения учебных элементов в определенной последовательности, соответствующей структуре деятельности рабочего, в систему контроля модульной технологии обучения является одним из основных условий эффективного применения модульных технологий обучения для формирования и развития творческого потенциала квалифицированного рабочего.

Литература

1. Бадмаев Б. Ц. Психология и методика ускоренного обучения.- Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1998.- 272 с.
2. 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.
3. Зеер Э.Ф. Водеников В.А. Доронин Н.А и др. Психолого - педагогическое обеспечение подготовки ремесленников – предпринимателей.- Екатеринбург: изд-во Урал. гос проф.- пед. ун – та.- 2000, 284 с
4. Кларин М.В. Инновационные модели обучения в зарубежных педагогических поисках.- М.: Арена, 1994, 222 с.
5. Кроше Э. Руководство по модульной системе профессионально – технического обучения.- Женева: Международная организация труда 1989.-272 с.
6. Международное техническое совещание - семинар «Внедрение модульной системы обучения в странах с переходной экономикой: современный опыт и уроки».-Тезисы докладов. Москва.-1997 .-108.с.
7. Методология и методика формирования научных понятий у учащихся школ и студентов вузов. Тезисы докладов Всероссийской научно – практической конференции, Челябинск, 1999 г.- 261 с.
8. Личностно – ориентированное профессиональное образование: Материалы Второй региональной научно – практической конференции., Екатеринбург, 2002, В 2 – х Ч.
9. Реш Г. Дидактика обучения по специальности.- Курс лекций по профессиональной педагогике. Мюнхен.- 1996.-50 с.
10. Решетников П. Е. Нетрадиционная технологическая система подготовки учителей: Рождение мастера: кн. для преподават. высш. и средн. пед. учеб. заведений. – М.: Владос, 2000.- 304.
11. Романцев Г.М. Теоретические основы высшего рабочего образования.- Екатеринбург: Изд – во Урал. гос. проф. пед. ун – та, 1997.-333 с.

12. Шамова Т. И. Давыденко Т.М. Управление образовательным процессом в адаптивной школе.-М.: Педагогический поиск, 2001.-384 с.
13. Шишов С.Е. Кальней В.А. Школа: мониторинг качества образования.- М.: Педагогическое общество России, 2000.- 320 с.
- 14.Gower R. Walters S. Teaching practice handbook. London/ Heinemann International..- Second published. 1997.- 188 p.