



Утверждаю:
Исполнительный директор
Регионального объединения работодателей
«Союз работодателей Тюменской области»,
А.К. Лазаренко
«12» ноября 2011г.

ПОЛОЖЕНИЕ О МОДУЛЬНОМ ОБУЧЕНИИ.

1. Общие положения.

Настоящее Положение определяет основные принципы организации модульного обучения при профессиональной переподготовке и повышении квалификаций специалистов. Проблемы с подготовкой квалифицированных кадров обсуждаются уже много лет. Решению задач кадрового обеспечения посвящено множество разных целевых программ. Однако до практического воплощения многих интересных и многообещающих мероприятий дело так и не дошло. Отдельные краткосрочные программные мероприятия могут только решить синоминутные, косметические проблемы. Нужны новые направления, новые подходы, долгосрочные, рациональные и последовательные действия.

Наиболее перспективным направлением в профессиональном образовании будет модульное обучение. В процессе поиска эффективных способов достижения профессиональной компетенции Международная организация труда (МОТ) еще в 70-е годы разработала концепцию модульного обучения профессиям. В результате была разработана модульная система профессионального обучения, которая позволяет эффективно и быстро реагировать на спрос производства, который постоянно меняется.

Модульное обучение широко используется в разных вариантах многими учебными заведениями. За последние годы его идеи получили широкое распространение в США, Англии и других странах. Например, в США в Мичиганском университете модульный метод является одним из направлений индивидуального обучения, который позволяет организовать самообучение с регулированием не только скорости обучения, но и содержания учебного материала.

В России, учитывая низкое качество уровня знаний у выпускников образовательных учреждений НПО, СПО, и ВПО работодатели вынуждены создавать свои собственные учебно-курсовые образовательные учреждения для «доводки» молодых специалистов или повышения квалификации взрослых сотрудников. Таким образом, работники получают знания, навыки, опыт, нужные для работодателя, но не всегда, это удостоверяется специальными документами. Для сельского хозяйства Тюменской области процедура аккредитации и лицензирования не всем организациям доступна т.к. таких крупных аграрных организаций или их объединений в области просто нет.

В этом на помощь работодателям должно прийти на частно-государственное партнёрство и реализовать свои возможности для достижения общих целей.

Наставничество, о котором так много говорить, не сдвинется с места, если мы не будем рассматривать наставников, как преподавателей-тьюторов и не оплачивать им за консультации, передачу практического опыта и навыков в работе. Опыт показал, что обучение на рабочем месте при наличии подготовленных наставников, апробированных и согласованных с работодателем образовательных программ и методик намного эффективнее любых традиционных курсов повышения квалификации в отрыве от своего рабочего места.

В настоящее время, когда в большинстве стран происходит переход от индустриальной к информационной эре, которая характеризуется использованием программно-управляемого оборудования, ЭВМ и других технических коммуникаций, ставятся высокие требования к подготовке рабочих кадров, инженерно-технического и управленческого персонала. Основным показателем уровня квалификации современного специалиста становится профессиональная компетентность, которая включает в себя

содержательный и процессуальный компоненты, которые являются связующей цепочкой знаний, умений, навыков и привычек.

Правыми основами модульного обучения являются Федеральный закон «Об образовании» от 13.01.1996 N 12-ФЗ.

Статья 10. Формы получения образования

1. С учетом потребностей и возможностей личности образовательные программы осваиваются в следующих формах: в образовательном учреждении - в форме очной, очно-заочной (вечерней), заочной; в форме семейного образования, самообразования, экстерната.

Допускается сочетание различных форм получения образования.

Необходимо постоянно совершенствовать различные подходы к профессиональному обучению взрослого человека, обеспечивая их актуальными знаниями в соответствии с его интересами и потребностями.

2. Условия применения модульного обучения.

В отличие от обобщенного социального заказа общества или государственного заказа на подготовку специалиста, профессиональная компетентность выражает реальный уровень подготовки кадров, предлагает постоянное обновление знаний, владение новой информацией для успешного решения профессиональных задач в конкретных условиях, т.е. на своём рабочем месте.

Конечно, не все специальности и программы можно освоить таким методом, но провести опытное применение модульного обучения на определённых программах для специалистов АПК, особенно руководящего звена, с их постоянным недостатком времени непременно стоит. Только экспериментальным путём можно подтвердить теоретические положения идеи.

Конкретный специалист должен знать сущность проблемы, уметь решать ее практически, владеть гибкостью метода. Для реализации обозначенных требований происходит непрерывное совершенствование системы обучения. Наиболее распространенная сегодня предметная система обучения терпит значительную модернизацию, направленную на интеграцию предметов в новое качество и переход к модульной системе обучения.

Для решения поставленных задач потребуется создать целый банк, библиотеку, постоянно обновляющихся образовательных ресурсов. Выработать новую профессиональную этику (даже мировоззрение) у современных научно-педагогических кадров. Надо внедрить в их сознание идею, что они люди особого интеллектуального труда, им придётся работать в основном в нерабочее время, (вечернее время, в выходные) т.е. во время, когда это удобно работникам. Они должны не просто читать лекции, (вычитывая нормативные часы) а быть конструкторами, архитекторами новых знаний, и за это получать соответствующее вознаграждение, если их ресурс будет востребован.

Смысл и понимание достоинств модульного обучения придёт со временем с практикой.

3. Практика применения модульного обучения в ДПОС АПК.

В настоящем Положении представлена модель модульного обучения применяемого в ФГОУ ДПОС Тюменский институт переподготовки кадров агробизнеса (ТИПКА) для развития интеллектуальных способностей к профессиональной деятельности у работников АПК.

В процессе проведенных НИР и апробаций их на практике в рамках Областной целевой программе «Кадровое обеспечение агропромышленного комплекса Тюменской области на 2002 - 2006 год» просматриваются явные тенденции к модульному обучению с помощью ДОТ, максимально используя возможности обучения на своём рабочем месте под контролем преподавателей – тьюторов, или консультантов.

Для реализации этого направления необходимо наличие определенного инструментария - способов, методов, моделей профессиональной деятельности в

различных условиях. Такой подход обеспечивает профессиональную компетентность и мобильность сотрудника сельскохозяйственной организации или организаций обслуживающих сельское хозяйство.

4. Преимущества модульного обучения на краткосрочных курсах повышения квалификации.

Модульное обучение на рабочем месте с помощью системы поддержки образовательного процесса ТИПКА призвано решить наиболее острые проблемы руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций связанные с недостатком времени и средств для обучения традиционным очным способом. Кроме того модульное обучение существенно повысит качество знаний, так как будет мотивировать на получение конечных знаний для применения на своём рабочем месте.

Модульное обучение это:

Обучение без отрыва от работы;

Высокое практическое значение обучения и быстрое встраивание полученных знаний и навыков в повседневную практику;

Доступная цена. (экономия средств на транспортные расходы, проживание и др.)

Экономия работодателя в связи с отсутствием необходимости замещать работника выбывающего на курсы.

Формирования резерва средств у ТИПКА для развития СДО без привлечения дополнительных средств из бюджетов всех уровней.

Модульное обучение предоставляет сельскохозяйственным предприятиям и Департаменту АПК возможность непрерывного обучения практически без отрыва от работы или с минимальным отрывом 1-3 дня по самым актуальным темам и в самые удобные сроки.

5. Последовательность действий по внедрению модульного обучения.

Институт в настоящее время уже обладает достаточными организационными возможностями, аппаратно-техническими средствами и методическими инструментами для постепенного перехода от традиционных форм обучения к внедрению инновационных образовательных технологий. Компьютерная грамотность специалистов АПК непрерывно растёт и применение ИКТ в обучении создаст условия для более полного использования электронных систем в сельскохозяйственном производстве и управлении.

Шаг-1.

Основываясь на данных мониторинга кадрового потенциала Тюменской области, который проводит Департамент АПК целесообразно с участием представителей ТИПКА или иного образовательного учреждения провести диагностический тренинг, (тестирование) цель которого – оценить наличие и уровень развития различных коммуникативных и производственных навыков руководителей и специалистов сельскохозяйственных, и других организаций АПК. А также осуществить выбор наиболее предпочтительных форм и методов обучения. Эти данные и результаты диагностирования должны стать основанием для определения и планирования наиболее актуальных образовательных программ на текущий год.

Шаг -2.

Специалистами ТИПКА составляется модульная программа обучения по актуальным темам, для конкретного хозяйства и для конкретного сотрудника. (сотрудников). Каждый модуль должен занимать не более 5-8 часов, поэтому занятия рассчитываются на неделю, вечером в наименее загруженное время рабочего дня или в выходные и праздничные дни наиболее удобные для слушателя.

Шаг-3.

Преподаватель-тьютор даёт домашнее задание, которое слушатель затем в течение недели высылают ему на электронную почту. По итогам проверки каждого домашнего

задания преподаватель-тьютор осуществляет индивидуальную обратную связь со слушателем.

Шаг-4.

В качестве эмоционального «закрепителя» программы предлагается в зависимости от темы организовывать «полевые дни» или «фермерские дни» в передовых базовых хозяйствах, с которыми Институт имеет соглашения и обеспечить им полное погружение в тему обучения. Причем в итоговом тренинге необходимо делать упор не только на мобилизацию всех полученных навыков, но и на повышение лояльности слушателей к своим организациям (воспитание). У обучаемых формируется новое мышление направленное на опережающее развитие.

6. Заключительные положения и организационные мероприятия.

Такой метод обучения позволит:

Обучать намного больше сотрудников с лучшим качеством за те же деньги.

Закрепить знания полученные путём самоподготовки на практике и откорректировать их при помощи профессионального преподавателя – тьютора и консультантов.

На весь период обучения, который по времени будет рассчитан (растянут) на 30-90 дней слушатель получит куратора, консультанта который будет доступен для обсуждения всех вопросов и проблем в режиме реального времени (on-line).

В пакет обучения входит:

Диагностический тренинг (тестирование) если с выездом на специальную площадку (установочная сессия) (8 часов, 1 день). Цель: оценить уровень знаний и потребностей в знаниях и навыках сотрудников.

Образовательные ресурсы (контент) по заявленной теме.

Периодичные (еженедельные, 2 раза в месяц, 1 раз в месяц) тренинги по месту работы по 1-2 часа. В случае проведения одного тренинга в месяц рекомендуемая длительность модуля составляет восемь часов.

Выездной тренинг «полевые дни» «фермерские дни» (с элементами командообразования) в качестве эмоционального закрепления.

В качестве дополнительной опции по итогам всех выполненных слушателями домашних заданий мы можем сформировать для обучаемых деловой портрет, должностную инструкцию, пакет нормативно-технический или правовой документации по предмету деятельности конкретного специалиста.

Срок обучения: от одного до трёх месяцев. Количество академических часов в зависимости от программы.

Стоимость курса определяется согласно государственных контрактов или по договорам с Институтом если обучение осуществляется за счёт внебюджетных средств.

Средства от экономии на обучение целесообразно аккумулировать на дальнейшее развитие инновационных методов образования в ДПО АПК.

ТИПКА необходимо довести до сведений сельскохозяйственных предприятий, владельцев ЛПХ и организаций обслуживающим сельское хозяйство целесообразность модульного обучения. Рекомендовать работодателям средства, сэкономленные от транспортных и командировочных расходов при обучении, направить на разработку профессионального стандарта и образовательного ресурса (контента) необходимого и присущего именно этому хозяйству.

Все образовательные ресурсы созданные таким образом должны попасть в единое образовательное пространство для открытого (или закрытого) доступа в открытой системе аграрного образования.

Все образовательные ресурсы создаваемые научно-педагогическими кадрами, преподавателями-тьюторами должны пройти валидацию (привание) в установленном порядке и получить соответствующее одобрение. (рекомендацию по применению).