

МЕТОДИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ

Курінний О.В.

викладач кафедри

іноземних мов

Сумського національного

аграрного університету

Анотація

В статті йдеться про існуючу величезну кількість методів розвитку професійних знань та навичок, які можуть бути поділені на дві групи: навчання безпосередньо на робочому місці і навчання поза робочим місцем. В статті аналізуються такі методи навчання як інструктаж, ротація, учнівство, наставництво, лекція, ділова гра

Ключові слова: професійне навчання, навички, інструктаж, ротація, наставництво

Існує величезна кількість методів розвитку професійних знань і навичок. Усі вони можуть бути поділені на дві великі групи - навчання безпосередньо на робочому місці і навчання поза робочим місцем (у навчальному класі).

Основними методами навчання на робочому місці є: інструктаж, ротація, учнівство і наставництво.

Інструктаж являє собою роз'яснення і демонстрацію прийомів роботи безпосередньо на робочому місці і може проводитися як співробітником, що давно виконує дані функції, так і спеціально підготовленим інструктором.

Інструктаж, як правило, обмежений у часі, орієнтованому на засвоєння конкретних операцій або процедур, що входять у коло професійних обов'язків.

Ротація являє собою метод самостійного навчання, при якому співробітник тимчасово переміщується на іншу посаду з метою отримання нових навичок.

Ротація широко застосовується підприємствами, що вимагають від працівників полівалентної кваліфікації, тобто володіння декількома професіями.

Учнівство і наставництво ("коучінг") є традиційними методами професійного навчання ремісників. Цей метод широко розповсюджений і сьогодні, особливо там, де практичний досвід відіграє виняткову роль у підготовці фахівців, - медицині, виноробстві, управлінні. Навчання на робочому місці відрізняється своєю практичною спрямованістю, безпосереднім зв'язком з виробничими функціями співробітника, надає, як правило, значні можливості для повторення і закріплення вже вивченого. У цьому сенсі даний вид навчання є оптимальним для формування навичок, необхідних для виконання поточних виробничих задач. У той же час таке навчання часто буває занадто спеціальним для розвитку потенціалу співробітника, формування принципово нових поведінкових і професійних компетенцій, оскільки не дає йому можливості абстрагуватися від сьогоденної ситуації на робочому місці і вийти за рамки традиційної поведінки. Для досягнення таких цілей більш ефективні програми навчання поза робочим місцем.

Лекція є традиційним і одним із найдавніших методів професійного навчання. У ході лекції (яка сьогодні може з успіхом бути записана на відео і показана багатьом групам слухачів), що представляє собою монолог інструктора, аудиторія сприймає навчальний матеріал на слух. Лекція є неперевершеним засобом викладу великого обсягу навчального матеріалу в короткий термін, дозволяє розвинути безліч нових ідей протягом одного заняття, зробити необхідні акценти. Лекції надзвичайно ефективні з економічної точки зору, оскільки один інструктор працює з декількома десятками, сотнями і навіть тисячами учнів (якщо використовується відео або Інтернет). Обмеженість лекцій як засобу професійного навчання зв'язана з тим, що слухачі є пасивними учасниками того, що відбувається - лекція не припускає практичних дій з боку тих, хто навчається, їхня роль обмежується сприйняттям і самостійним осмисленням матеріалу. У результаті практично відсутній зворотний зв'язок, інструктор не контролює ступінь засвоюваності матеріалу і не може внести корективи в хід навчання.

Ділові ігри являють собою метод навчання, найбільш близький до реальної професійної діяльності. Перевага ділових ігор полягає в тому, що, вони є моделлю реальної організації, вони одночасно дають можливість значно скоротити операційний цикл і тим самим продемонструвати учасникам, до яких кінцевих результатів приведуть їхні рішення і дії.

Самостійне навчання є найпростішим видом навчання - для нього не потрібно ні інструктор, ні спеціальне приміщення, ні визначене час, - людина навчається там, тоді і так, як їй зручно. Організації можуть отримати значну користь із самонавчання за умови розробки і надання співробітникам ефективних допоміжних засобів - аудіо і відеокасет, підручників, задачників, програм по навчанню.

Література.

1. С. Шекшня. Методы профессионального обучения. URL: <http://www.elitarium.ru> (дата звернення 12.06.20)