

*Д. Г. Мирошин,
Е. М. Парыгина,
г. Екатеринбург*

Проектирование содержания внутрифирменного обучения: компетентностный и модульный подходы

Одним из направлений организации подготовки конкурентоспособных специалистов, обладающих требуемыми характеристиками, является внутрифирменное обучение, построенное в соответствии с логикой подхода, основывающегося как на деятельностно-ориентированной, так и на личностно-ориентированной парадигмах образования и представляющего собой сочетание компетентностного подхода к отбору и формированию содержания обучения и модульного подхода к его структурированию на логически завершенные единицы учебного материала.

С позиций сочетания компетентностного и модульного подходов результатом обучения должны быть сформированные профессиональные компетенции, включающие обобщенные и ситуативно-конкретизированные способы выполнения профессиональной деятельности; знания и умения, необходимые для ее выполнения; комплекс профессионально-значимых личностных качеств, определяющих успешность профессиональной деятельности. Указанные компетенции служат основой для отбора содержания обучения которое, в соответствии с модульным подходом, структурируется на логически завершенные единицы содержания — модульные блоки.

Однако, несмотря на возрастающий интерес науки и практики к проблемам формирования и развития профессиональной компетенции специалистов, наблюдается отсутствие единого понятийно-терминологического аппарата как компетентностного, так и модульного подходов и систематизации существующего опыта использования их сочетания для проектирования содержания и организации процесса внутрифирменного обучения.

Анализ психолого-педагогической литературы, посвященной формированию и развитию компетенций обучаемых, позволяет утверждать, что наиболее стройным и логически последовательным является подход, отраженный в работах российских исследователей Э. Ф. Зеера, С. Е. Шишова, В. А. Кальней и др., в котором наблюдается упорядочение понятийно-терминологического аппарата и разведение понятий компетентность, компетенция, ключевая компетенция, метапрофессиональные личностные качества [2, 4].

В рамках рассматриваемого подхода компетентность представляет собой системную совокупность ключевых компетенций и метапрофессиональных личностных качеств, на основе которых человек приобретает профессиональную компетенцию, то есть способность правильно действовать в определенной ситуации. Однако в рассматриваемом подходе не находят однозначного отражения процессуально-результативные аспекты проектирования содержания подготовки в условиях внутрифирменного обучения, что актуализирует проектирования содержания, проблему отбора, структурирования и представления содержания обучения, решение которой возможно на основе анализа опыта деятельности многих зарубежных предприятий по развитию кадрового потенциала.

Анализ психолого-педагогической литературы, посвященной организации и осуществлению модульного обучения, позволяет утверждать, что наиболее полной разработанностью и завершенностью теоретических положений и практических рекомендаций обладает подход, раскрываемый в рамках концепции Модули Трудовых Навыков (МТН-концепции), предлагаемый Международным Бюро Труда (МБТ).

В рамках МТН-концепции под модульным блоком понимается логически завершенная единица содержания обучения, адекватная одной операции деятельности специалиста и структурируемая на законченные этапы выполнения операции, называемые шагами работы.

В рамках подхода, основанного на МТН-концепции представлены все необходимые формы документации для структурирования содержания обучения на модульные блоки, раскрываемые четко определенной последовательностью шагов работы. Каждый шаг работы, в свою очередь, раскрывается совокупностью навыков, сформированность которых у обучаемых обеспечивает успешность выполнения этого шага работы [3].

Сочетание компетентностного и модульного подходов позволяет выделять требуемые ключевые компетенции и метапрофессиональные качества личности, а также содержание, необходимое для их формирования. В соответствии с положениями модульного подхода отобранное содержание структурируется на модульные блоки, причем каждый модульный блок направлен на формирование одной из профессиональных компетенций обучаемого и ряда метапрофессиональных качеств, сопутствующих этой компетенции.

Сочетание компетентностного и модульного подходов обуславливает необходимость наглядного представления содержания обучения

специалистов в виде моделей профессиональной деятельности, моделей содержания обучения или моделей компетенции.

Одним из перспективных направлений развития кадрового потенциала, которое широко используется в практике управления персоналом предприятий многих зарубежных стран, является моделирование профессиональной компетенции специалистов конкретных предприятий. Результатом моделирования является модель профессиональной компетенции, обладающая следующими характеристиками [1]:

- универсальностью применения (рассматривается как универсальный многоцелевой инструмент работы с персоналом, ориентированный на достижение стратегических целей развития предприятия);
- профессионально-личностной направленностью (представляет собой определение и описание ряда профессионально-значимых личностных характеристик и особенностей, которые обуславливают квалифицированное выполнение профессиональных обязанностей в условиях предприятия);
- обобщенностью профессиональных качеств (разрабатывается на основании глубокого анализа качеств, свойственных высококвалифицированным работникам конкретного предприятия, но не является описанием всех способностей, которыми должен обладать носитель тех или иных профессиональных обязанностей).

Знания, умения, навыки и профессионально-значимые качества личности могут быть сформированы на различных уровнях, следовательно, частные модели, а также инвариантная модель профессиональной компетенции имеют уровневую структуру. Уровни сформированности компетенции можно соотносить с уровнями сформированности знаний и умений, рассматриваемыми в работах В.С. Беспалько: на уровне узнавания обучаемый имеет представления об общих способах решения профессиональных задач; на уровне применения обучаемый осуществляет разработку способов решения поставленных профессиональных задач и решает их на основе разработанных способов; на уровне трансляции обучаемый выделяет профессиональные задачи в ходе анализа известного проблемного поля заданной профессиональной области, разрабатывает способы их решения и решает выделенные задачи; на уровне творчества обучаемый осуществляет самостоятельный поиск проблемного поля в любой профессиональной области, входящей в его компетенцию, выделяет профессиональные задачи, разрабатывает способы их решения и производит решение выделенных задач.

В ходе исследования на основании частных моделей профессиональной компетенции в соответствии с модульным подходом отбиралось и структурировалось в виде логически завершенных блоков содержание внутрифирменного обучения рабочих машиностроительных специальностей. Каждый модульный блок внутрифирменного обучения ориентировался на достижение определенного уровня сформированности профессиональной компетенции. Обучение проводилось на базе учебных центров предприятий Metallургического холдинга Свердловской области. В обучении приняли участие 128 человек. На завершающем этапе обучения у 90% обучаемых был констатирован 3-4 уровень сформированности профессиональной компетенции.

Анализ результатов обучения позволяет утверждать, что сочетание модульного и компетентностного подходов является одним из наиболее продуктивных направлений проектирования содержания внутрифирменного обучения, т.к. позволяет на основе моделирования профессионально-ориентированной личности работника отбирать и структурировать содержание обучения и осуществлять внутрифирменное обучение с опорой на требования, предъявляемые конкретным работодателем и отражающие специфику конкретного предприятия.

Реализация компетентностного и модульного подходов, сочетаемых в условиях внутрифирменного обучения, будет способствовать подготовке квалифицированного специалиста соответствующего уровня и профиля, свободно владеющего своей профессией и ориентированного в смежных областях деятельности, способного к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности.

Список литературы

1. Албастова Л. Н. Технологии эффективного менеджмента / Л. Н. Албастова. — М.: ПРИОР. — 1998. — 288 с. С. 120.

2. Зеер Э. Ф. Профессионально-образовательное пространство личности / Э. Ф. Зеер. Рос. гос. проф.-пед. ун-т; Нижнетагил. Гос. проф. колледж им. Н. А. Демидова. Екатеринбург, 2002. — 126 с.

3. Кроше Э. Руководство по модульной системе профессионально-технического обучения. / Кроше Э. Женева. Бюро проф.-тех. обучения Международной организации труда, 1998. — 124 с

4. Competence. inquiries into its meaning and acquisition in educational settings / Edited by Edmund C. Short. London: University Press of America. 1984, — 185 p.