

СОЧЕТАНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО И МОДУЛЬНОГО ПОДХОДОВ В ПРАКТИКЕ ПРОЕКТИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ

Д. Г. Мирошин

ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», г. Екатеринбург, Российская Федерация

В настоящее время большинство российских и зарубежных предприятий, ориентирующихся на выпуск конкурентоспособной продукции, направляют растущие инвестиции в развитие человеческого капитала. Одним из направлений развития человеческого капитала предприятий является организация и осуществление внутрифирменного обучения персонала, что актуализирует проблему проектирования содержания и организации внутрифирменного обучения специалистов в учебных центрах предприятий.

Анализ исследований, посвященных вопросам кадрового обеспечения промышленных предприятий, показывает, что среди современных требований, предъявляемых работодателями к квалифицированным специалистам, основными являются следующие: готовность эффективно применять теоретические знания и практические навыки на производстве, гибко реагировать на изменения, связанные с научно-техническим прогрессом, с внедрением современных наукоемких технологий и др. Перечисленные требования обуславливают необходимость переориентации внутрифирменного обучения на подготовку специалистов, обладающих высоким коммуникативным потенциалом, профессиональной мобильностью, осознающих специфику деятельности в условиях конкретного производства, имеющих высокий уровень специально-профессиональной подготовки, адекватной требованиям конкретного работодателя.

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, ком-

петенция, ключевая компетенция, метапрофессиональные личностные качества (ключевые квалификации).

В работах этих исследователей под компетентностью понимается интегративное качество специалиста, включающее когнитивную, операционально-технологическую, мотивационную, этическую, социальную и поведенческую составляющие, а также результаты обучения в виде знаний и умений, системы ценностных ориентации, привычек и др.

Компетенция рассматривается как общая 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 компетентности, также как и структура компетенции раскрывается комплексом ключевых компетенций и метапрофессиональных личностных качеств.

Ключевые компетенции являются компонентами профессиональной компетенции, имеющими широкий радиус действия, и позволяющими выполнять общепрофессиональные виды деятельности, обеспечивая тем самым универсальность специалиста.

Метапрофессиональные (надпрофессиональные) личностные качества являются компонентами профессиональной компетенции, представляющими собой комплекс психологических качеств, способностей, знаний, умений и навыков специалиста, обеспечивающих эффективное выполнение профессиональных функций. В ряде зарубежных и отечественных исследований (С. Моньян, Э. Шот, А. Шелтен и др.) для обозначения метапрофессиональных личностных качеств используется понятие «ключевые квалификации», однако, традиционно сложившееся в нашей стране понятие «квалификация», как уровень подготовленности специалиста к выполнению определенной деятельности, не соответствует тому смыслу, который вкладывается в понятие «метапрофессиональные личностные

качества», отражающие общие требования к профессионально-ориентированной личности специалиста.

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, необходимого для формирования профессиональной компетенции в условиях внутрифирменного обучения, что актуализирует проектирования содержания, проблему отбора, структурирования и представления содержания внутрифирменного 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.

Сочетание компетентностного и модульного подходов позволяет выделить на основе структурного анализа профессиональной деятельности специалиста 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.

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

- 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).

Разработка моделей профессиональной компетенции осуществляется профессиональными работниками в области развития трудовых ресурсов. Последовательность разработки модели профессиональной компетенции состоит из следующих этапов:

– исследование профессионального потенциала предприятия, которое заключается в выделении на основе системного анализа профессиональной деятельности квалифицированных специалистов совокупностей профессиональных характеристик, необходимых для успешной профессиональной деятельности в условиях конкретного предприятия;

– объединение однородных профессиональных характеристик в ключевые (инвариантные) компетенции и метапрофессиональные личностные качества, характерные для работников конкретного предприятия, определение необходимого уровня их развития и разработка инструментария для его определения, поставляющего информацию для построения системы внутрифирменного обучения;

– разработка инвариантной модели профессиональной компетенции с гибкой структурой, представленной спектром ключевых компетенций и метапрофессиональных личностных качеств, рекомендуемых для конкретного предприятия;

– конкретизация инвариантной модели профессиональной компетенции и создание частных моделей профессиональной компетенции, представляющих собой комплекс конкретизированных компетенций и метапрофессиональных личностных качеств, раскрывающих совокупность знаний, умений, навыков и профессионально-значимых качеств личности, овладение которыми обуславливает эффективное выполнение профессиональной деятельности.

Знания, умения, навыки и профессионально-значимые качества личности могут быть сформированы на различных уровнях, следовательно, модели профессиональной компетенции имеют уровневую структуру. Уровни сформированности профессиональной компетенции можно соотносить с уровнями сформированности знаний и умений, рассматриваемыми в работах В.С. Беспалько:

–уровню узнавания соответствует первый уровень сформированности профессиональной компетенции, в рамках которого обучаемый имеет представления об общих способах решения профессиональных задач;

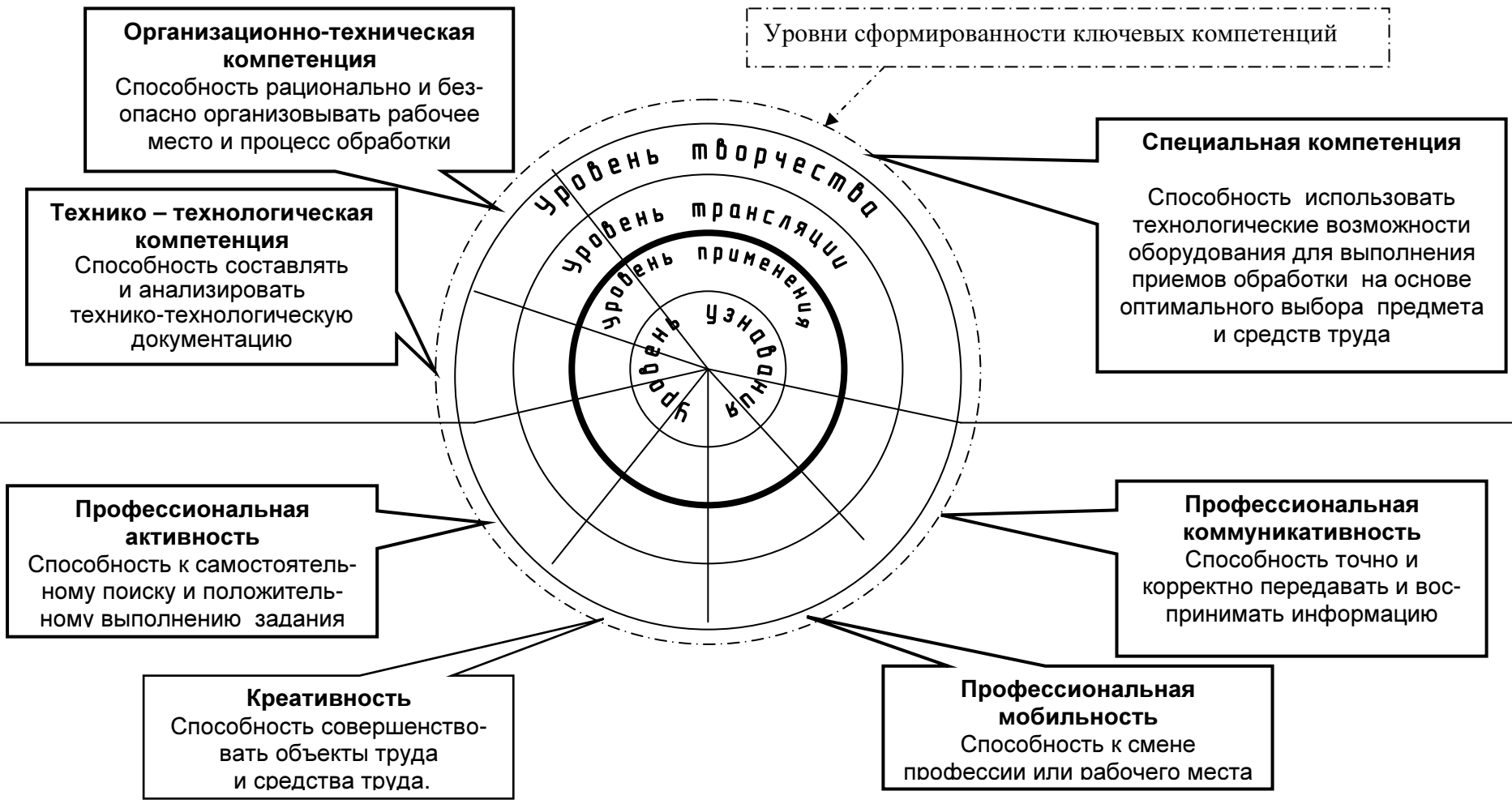
–уровню применения соответствует второй уровень сформированности профессиональной компетенции, в рамках которого обучаемый осуществляет разработку способов решения поставленных профессиональных задач и решает их на основе разработанных способов;

–уровню трансляции соответствует третий уровень сформированности профессиональной компетенции, в рамках которого обучаемый выделяет профессиональные задачи в ходе анализа известного проблемного поля заданной профессиональной области, разрабатывает способы их решения и решает выделенные задачи;

–уровню творчества соответствует четвертый уровень сформированности профессиональной компетенции, в рамках которого 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.

Пример четырехуровневой инвариантной модели профессиональной компетенции производственных рабочих (машиностроительного профиля), разработанной в ходе нашего исследования приведен на рисунке (нулевой уровень представляет собой центральную точку).

Ключевые компетенции рабочего



Метапрофессиональные личностные качества рабочего

Модель профессиональной компетенции производственного рабочего

Специальная компетенция занимает доминирующее положение в модели, т.к. направлена непосредственно на формирование специальных умений и навыков.

Созданная инвариантная модель профессиональной компетенции производственных рабочих стала основой для разработки частных моделей профессиональной компетенции рабочих машиностроительных специальностей (токари, фрезеровщики, слесари механосборочных работ и т.д.).

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 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 начальном этапе обучения в результате входных испытаний свыше 90% обучаемых показали нулевой – первый уровни сформированности профессиональной компетенции.

На основе результатов входных испытаний содержание обучения корректировалось и индивидуализировалось. В ходе обучения проводился мониторинг формирования отдельных ключевых компетенций и метапрофессиональных личностных качеств с помощью круговых диаграмм, структура которых соответствовала структуре инвариантной модели профессиональной компетенции.

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.