

## Модульные технологии обучения в корпоративных учебных заведениях

Д.Г. Мирошин

**Становление рыночной экономики, развитие высокотехнологичного производства, расширение негосударственного сектора промышленности в нашей стране позволяют говорить о необходимости формирования новой системы отношений в области воспроизводства специалистов, ориентированной на формирование и развитие человеческого капитала хозяйствующих субъектов экономики. Одним из вариантов формирования человеческого капитала является организация и обучение специалистов в условиях корпоративных учебных заведений.**

Учебный процесс в корпоративных учебных заведениях (учебных центрах, центрах подготовки персонала, центрах внутрифирменной подготовки, корпоративных учебных центрах и т.д.) ориентирован на подготовку специалиста, обладающего не только совокупностью знаний, умений и навыков, установленных квалификационными требованиями к профессии и (или) специальности, но способного ориентироваться в нестандартных ситуациях, возникающих в профессиональной деятельности, умеющего находить новые, оригинальные решения профессиональных проблем.

Решение специалистом задач творческого характера при выполнении профессиональной деятельности предполагает наличие у него сформированной способности к творческой деятельности, являющейся одной из составляющих его профессиональной компетенции.

В современных исследованиях не наблюдается однозначности рассмотрения понятий «профессиональная компетентность», «профессиональная компетенция», «ключевые компетенции», «метапрофессиональные качества личности», составляющих терминологичес-

кий аппарат компетентного подхода.

Основываясь на работах Э.Ф. Зеера, В.А. Кальней, С.Е. Шишова, Э. Шота, А. Шелтена, в которых раскрываются различные стороны компетентного подхода к проектированию структуры личности специалиста, под компетентностью мы будем понимать интегративное качество специалиста, включающее когнитивную, операционально-технологическую, мотивационную, этическую, социальную и поведенческую составляющие, а также результаты обучения в виде знаний и умений, системы ценностных ориентаций, привычек<sup>1</sup>.

Под профессиональной компетенцией мы будем понимать общую способность специалиста мобилизовать в профессиональной деятельности знания, умения и навыки, а также обобщённые способы выполнения действий, обуславливающие способность действовать самостоятельно и ответственно в рамках компетентности<sup>2</sup>. Структура профессиональной компетентности, так же, как и структура профессиональной компетенции, раскрывается спектром ключевых компетенций и метапрофессиональных качеств личности, выделяемых на основе системного анализа профессиональной деятельности специалиста.

Ключевые компетенции являются конструктами профессиональной ком-

петенции, имеющими широкий радиус действия и позволяющими выполнять общепрофессиональные виды деятельности, обеспечивая тем самым универсальность специалиста.

Метапрофессиональные (надпрофессиональные) качества личности представляют собой комплекс психологических качеств, способностей, знаний, умений и навыков специалиста, обеспечивающих эффективное выполнение профессиональной функции, составляющий один из компонентов общей квалификации работника<sup>3</sup>.

Следовательно, наряду с ключевыми компетенциями, на формирование которых направлена деятельность большинства корпоративных учебных заведений (технико-технологической, организационно-технологической и специальной ключевыми компетенциями), одной из составляющих профессиональной компетенции современного квалифицированного специалиста является такое метапрофессиональное качество личности, как творческий потенциал.

Под творческим потенциалом (от лат. *potentia* — способность, существующая в скрытом виде, которая может проявиться при известных условиях) мы будем понимать *готовность* к созданию субъективно и объективно новых, оригинальных идей, *готовность* отклоняться от традиционных схем мышления<sup>4</sup>. Творческий потенциал лежит в основе креативности

---

<sup>1</sup> Зеер Э.Ф. Профессионально-образовательное пространство личности. Екатеринбург: Рос. гос. проф.-пед. ун-т; Нижнетагил. гос. проф. колледж им. Н.А. Демидова, 2002; Шишов С.Е., Кальней В.А. Школа: мониторинг качества образования. М.: Педагогическое общество России, 2000; Шелтен А. Введение в профессиональную педагогику: Пер. с нем. Екатеринбург, 1996.

<sup>2</sup> Там же.

<sup>3</sup> Зеер Э.Ф. Профессионально-образовательное пространство личности. Екатеринбург: Рос. гос. проф.-пед. ун-т; Нижнетагил. гос. проф. колледж им. Н.А. Демидова, 2002.

<sup>4</sup> Там же.

специалиста — способности создавать объективно новое, отклоняться от трафарета, находить новые схемы действий в профессиональных ситуациях в рамках его профессиональной компетентности.

Специалист, 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 объёмы, не имеющие аналогов.

Творческий потенциал реализуется в процессе профессиональной деятельности, выполняемой в определённых обстоятельствах, преобразовываясь таким образом в компетенцию — способность создавать новые, оригинальные идеи и решения<sup>5</sup>.

Для формирования и развития творческого потенциала широко применяются разнообразные активные методы обучения, однако следует отметить, что в корпоративных учебных заведениях применение активных методов затруднено вследствие предельно сжатых сроков обучения и необходимости первоочередного формирования традиционной триады ключевых компетенций: технико-технологической, организационно-технологической и специальной компетенций.

Решение задач комплексного формирования технико-технологической, организационно-технологической, специальной ключевых компе-

тенций и творческого потенциала специалистов, обучающихся в корпоративных учебных заведениях, возможно с помощью применения модульных технологий обучения.

Модульное обучение можно считать адаптивной личностно-деятельностной образовательной технологией, которая позволяет решать в комплексе ряд задач, связанных с организацией, проектированием содержания и осуществлением процесса обучения:

- выявление потребностей в обучении, формирование групп учащихся. Выявление уровня сформированности знаний и умений, необходимого для начала обучения, и комплектация групп;
- отбор, оптимизация и структурирование содержания обучения на основе системного анализа профессиональной деятельности;
- обеспечение возможности вариативного изучения содержания обучения; адаптации программ обучения к уровню подготовки обучаемого;
- быстрое корректирование и обновление содержания обучения<sup>6</sup>.

Процесс обучения реализуется путём разделения его на модульные блоки — профессионально значимые действия и операции, которые выполняются обучаемыми последовательно с использованием специфических учебных пособий, получивших в модульных технологиях такие названия, как «учебный элемент» или «обучающий модуль». Процесс формирования профессиональных знаний и уме-

<sup>5</sup> Шишов С.Е., Кальней В.А. Школа: мониторинг качества образования. М.: Педагогическое общество России, 2000.

<sup>6</sup> Бородина Н.В., Самойлова Е.С. Модульные технологии в профессиональном образовании: Учеб. пособие. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 1997.

ний охвачен постоянно действующей обратной связью, реализуемой в процедурах текущего и промежуточного контроля<sup>7</sup>. Организация модульного обучения зависит от выбранной концепции.

Анализ концепций модульного обучения позволил выделить европейскую концепцию «Модули трудовых навыков» (МТН-концепция), разработанную экспертами Международной организации труда и широко применяемую в России и за рубежом. МТН-концепция имеет систематизированный терминологический аппарат, наиболее полно отражающий процесс проектирования, организации и использования модульных технологий обучения.

В рамках МТН-концепции 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 учётом необходимости формирования и развития технико-технологической, организационно-технологической и специальной ключевых компетенций, которые являются базой для последующего формирования и развития творческого потенциала специалистов в корпоративных учебных заведениях. Модульные программы структурируются

на междисциплинарной основе, что позволяет сократить сроки обучения за счёт 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 специалиста. Для формирования творческого потенциала в корпоративных учебных заведениях в рамках модульной программы предусматриваются производственные задания, разрабатываемые с учётом специфики конкретного предприятия.

Формирование и развитие ключевых компетенций и творческого потенциала специалистов в корпоративных учебных заведениях 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 тестирования, практических заданий по материалу модульного блока и квалификационных испытаний, сохраняет свою структуру. Содержание пакета практических заданий и квалификационных испытаний дополняется комплексом про-

---

<sup>7</sup> Бородина Н.В. Самойлова Е.С. Модульные технологии в профессиональном образовании: Учеб. пособие. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 1997; Кроше Э. Руководство по модульной системе профессионально-технического обучения. Женева: Бюро проф.-тех. обучения Международной организации труда, 1998; Шелтен А. Введение в профессиональную педагогику: Пер. с нем. Екатеринбург, 1996.

изводственных заданий, в основе которых лежат проблемные задачи.

Производственные задания вводятся вместо стандартных практических заданий и квалификационных испытаний и предлагаются после изучения каждого модульного блока, в процессе которого обучаемый овладевает системой стандартных знаний, умений и навыков, необходимой для их выполнения и успешного прохождения промежуточного контроля усвоения изученного материала. Производственные задания формируются на основе анализа конкретных проблем, стоящих перед предприятием, и направляются на выработку эффективных мероприятий, реализуемых в условиях реальной профессиональной деятельности в подразделениях предприятия — заказчика подготовленных специалистов.

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 приёмы деятельности на основе приёмов, усвоенных при изучении модульного блока. Деятель-

ность обучаемых по поиску решения проблемных задач, поставленных в рамках производственных заданий, 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 определённой структуре профессиональной деятельности специалиста, в систему контроля модульной технологии обучения является одним из основных факторов эффективного применения модульных технологий обучения для формирования и развития творческого потенциала специалистов в корпоративных учебных заведениях.