

Муравьева А.А.,

Ведущий эксперт Центра изучения проблем профессионального образования,

кандидат филологических наук

## **Модульные программы, основанные на компетенциях**

В настоящее время практически все экономически развитые страны осуществляют переход или уже перешли на реализацию модульных программ, основанных на компетенциях. Данный подход значим и для России, и его внедрение является делом ближайшего будущего, поскольку только такой подход, как показывает практика, способен обеспечить производство высококвалифицированной рабочей силы, которая необходима для обеспечения конкурентоспособности экономики.

В политических документах: «Концепция модернизации российского образования на период до 2010 г.» и «Приоритеты развития образования в Российской Федерации» поставлены актуальные задачи в области профессионального образования, в частности: улучшение взаимосвязи с рынком труда; повышение компетенций персонала; обновление содержания, методологий и соответствующей среды обучения. Модульные программы, основанные на компетенциях, способствуют решению этих задач.

Предлагаемый подход к модульному обучению отличается от традиционно используемого в российских учебных заведениях блочно-модульного подхода<sup>1</sup>, поскольку в рамках отдельного модуля осуществляется комплексное освоение умений и знаний в рамках формирования конкретной компетенции, обеспечивающей выполнение конкретной трудовой функции, отражающей требования рынка труда.

Важно подчеркнуть, что разработка и реализация модульных программ, основанных на компетенциях, предполагает наличие постоянной обратной связи с требованиями работодателей к умениям и знаниям работников, что обеспечивает качество подготовки последних.

Предлагаемый модульный подход, основанный на компетенциях, находится в русле концепции обучения в течение всей жизни<sup>2</sup>, поскольку имеет целью формирование высококвалифицированных специалистов, способных адаптироваться к изменяющейся ситуации в сфере труда, с одной стороны, и продолжать профессиональный рост и образование – с другой. Данный подход к обучению позволяет создать ощущение успешности у каждого обучающегося, которая создается самой организацией учебного процесса, в рамках которой обучающийся может и должен сам управлять своим обучением, что приучает его брать ответственность за собственное обучение, а в дальнейшем – за собственный профессиональный рост и карьеру. Таким образом, потребитель будет удовлетворен образованием, он может совершенствовать его в течение жизни, реагируя на изменения на рынке труда.

---

<sup>1</sup> Разработка блочно-модульных методик обучения началась еще в те годы, когда доминировало массовое конвейерное производство, и было необходимо быстро готовить работников для развивающихся предприятий выполняющих конкретные, довольно узкие трудовые задачи. При этом в той организации труда работникам, как правило, не требовалось взаимодействовать друг с другом, участвовать в планировании и активном решении проблем предприятия. В этой связи часто модульное обучение ассоциируется именно с этой моделью, которая получила название «блочно-модульная» система.

<sup>2</sup> Обучение в течение всей жизни - философия образования и образовательная политика, предусматривающая создание условий для предоставления гражданам возможностей как формального, так и неформального образования и обучения в течение всей жизни человека. В самом широком смысле концепция обучения в течение всей жизни рассматривает обучение как стратегию, помогающую людям справиться с собственным становлением, зрелостью и старением в том обществе, где они живут. В этом смысле она соотносится с теориями человеческого развития. В более узком смысле - это всякое целенаправленное обучение, осуществляемое на постоянной основе с целью совершенствования знаний, умений и компетенций в интересах профессионального и личностного развития.

Также данный подход позволяет оптимально сочетать теоретическую и практическую составляющую обучения, интегрируя их. При этом он обеспечивает переосмысление места и роли теоретических знаний в процессе освоения компетенций, упорядочивая и систематизируя их, что, в конечном счете, приводит к повышению мотивации обучающихся в их освоении.

Следует отметить, что модульные программы, основанные на компетенциях, могут одинаково успешно использоваться в НПО, СПО, при обучении взрослого населения, повышении квалификации работников, обучении безработных граждан.

Важнейшая особенность модульного подхода, основанного на компетенциях, состоит в гибкости программ обучения, поскольку:

- они обеспечивают индивидуализацию обучения для каждого обучающегося исходя из его уровня знаний и умений и предыдущего обучения (или трудового опыта) путем комбинирования необходимых модулей,
- возможно использовать одни и те же модули в нескольких учебных программах (таких как техника безопасности, эффективное общение и т.д.).

Другие преимущества модульных программ, основанных на компетенциях, состоят в том, что:

- по мере изменений требований сферы труда в модули могут быть оперативно внесены необходимые изменения или же отдельные модули в программе могут быть заменены,
- на основе различных комбинаций модулей можно формировать самые различные курсы обучения в зависимости от потребности обучающихся и их исходного уровня (т.е. умений, знаний и опыта, полученного в ходе ранее завершенного обучения или трудовой деятельности).

Очень важно подчеркнуть, что использование модульного подхода к формированию программ позволяет учебному заведению стать владельцем обучающего интеллектуального ресурса, что исключает зависимость реализации модуля от наличия или отсутствия конкретного преподавателя; поскольку методика и учебные материалы могут быть освоены другим специалистом.

Следует подчеркнуть, что модульные программы, основанные на компетенциях, касаются только профессиональной составляющей образовательной программы и не относятся к общеобразовательным предметам, которые преподаются традиционными методами.

Как показывают исследования, проведенные в Швеции, попытки перевести общеобразовательные предметы на модульный подход, основанный на компетенциях, привели к снижению качества общего образования, что недопустимо в ситуации реализации стратегии обучения в течение всей жизни, когда именно обучение и знания превращаются в основной капитал человека.

Центральным понятием данного подхода является понятие компетенции, которая определяется, как: способность применять знания, умения, отношения и опыт в знакомых и незнакомых трудовых ситуациях.

Таким образом, ключевым аспектом компетенции является способность осуществлять какую-либо деятельность, как привычную, так и новую на основе органического единства знаний, умений, опыта, отношений и т.д.

Различаются три основных типа компетенций:

1. технические/профессиональные компетенции, относящиеся к сфере профессиональной деятельности;
2. сквозные/ «мобильные» компетенции, относящиеся к социальным, коммуникативным, методическим и иным компетенциям, которые необходимы для эффективной трудовой деятельности в рамках различных профессий и сфер деятельности;
3. новые базовые (ключевые) компетенции/умения, которые дополняют традиционные ключевые компетенции и необходимы для:

- получения новых знаний и адаптации имеющихся знаний к новым требованиям;
- адаптации к изменяющейся ситуации собственного профессионального и карьерного роста и повышения собственной трудовой и экономической мобильности посредством обучения в течение всей жизни.

Новые базовые умения необходимы для эффективного участия граждан в социальной и экономической жизни. Они начинают формироваться на самых ранних этапах жизни человека и постепенно содержательно усложняются, углубляются или расширяются.

Базовые умения/компетенции охватывают несколько основных категорий:

- традиционные базовые умения, дополненные свободным владением иностранными языками, и умениями в области ИКТ (информационно-коммуникационных технологий),
- интеллектуальные (аналитические, способность к инновационной деятельности, умение учиться),
- социальные и межличностные (необходимые для общения, принятия решений, работы в команде, адаптивности, принятия ответственности),
- предпринимательские (творчество, инновационность, умение идти на обоснованный риск, умения для организации самозанятости).

Следующим базовым понятием является модульное обучение, основанное на компетенциях, которое понимается, как обучение, основанное на определении, освоении и демонстрации знаний, умений, типов поведения и отношений, необходимых для конкретной трудовой деятельности/профессии» (Глоссарий ЮНЕСКО, 2004).

И, наконец, третье основное понятие – это понятие модуля. Модуль понимается как целостный набор подлежащих освоению умений, знаний и отношений (т.е. компетенций), описанных в форме требований, которым должен соответствовать обучающийся по завершению модуля.

Основные различия между традиционным ПО и ПО, основанном на компетенциях и ориентированном на результат, можно представить следующим образом:

Основные характеристики	ПО, основанное на компетенциях	Традиционное ПО
Стандарты (основное содержание)	Ориентированность на потребности сферы труда (на реальную трудовую деятельность)	Требования, устанавливаемые системой образования (кол-во часов)
Учебная программа	Модульная. Строится гибко в виде горизонтального или вертикального набора модулей на базе теоретической подготовки в данной области компетенции или на базе предыдущего трудового опыта в соответствии с потребностями обучающегося	Целостная программа по профессии/специальности обучения. Строится как набор теоретических и практических дисциплин, ориентирована на общие подходы и методы в профессиональной деятельности
Методы обучения	Активные, ориентированные на обучающегося, основанные на самостоятельной деятельности и проектной работе. Преподаватель становится организатором процесса	Лекции, демонстрации, рассказ, объяснение. Преподаватель является транслятором знаний, излагающим информацию, предложенную учебниками; у

	обучения и консультантом в ходе выполнения работ студентами; он заинтересован быть в курсе изменений и тенденций развития предметной области.	преподавателя отсутствует стимул обновлять программу обучения; повышать собственную квалификацию
Оценка	«Умеет/еще не умеет делать что-то» - оценка освоенных компетенций.  Может быть проведена с участием внешних экспертов или на рабочем месте. Методика позволяет выявить несоответствие (недостаточные умения) демонстрируемых компетенций задачам модуля в конкретной области	Отметки, зачеты, «неуды», оценка посещаемости занятий.  Методика не позволяет вернуть обучающего к дополнительной подготовке в области конкретных умений.
Продолжительность программы обучения	Гибкий подход, основанный на конкретной потребности обучающегося	Строго установленная продолжительность курса обучения
Реализация обучения	Разнообразие методов и мест освоения	В основном на базе учебного заведения

В большинстве стран Европейского Союза модульное обучение, основанное на компетенциях, является основой и целью реформирования систем профессионального образования и обучения (ПОО) и предпосылкой интеграционных процессов, осуществляемых в рамках реализации Копенгагенского процесса<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Копенгагенский процесс направлен на выполнение решений Декларации Европейской Комиссии и министров образования европейских стран по развитию сотрудничества в области ПОО в Европе (Копенгаген, ноябрь 2002 г.).

В Декларации поставлены следующие задачи:

- создание единого европейского пространства в области ПОО,
- обеспечение прозрачности квалификаций, распространения и обмена информацией и развитие профориентации,
- решение проблемы признания компетенций и квалификаций (создание единой рамки для обеспечения прозрачности), создание единой системы переноса кредитных единиц (баллов), разработка общих принципов признания неформального обучения, разработка квалификаций на отраслевом уровне, развитие политики и практики профориентации в течение всей жизни),
- обеспечение качества и разработка общих критериев и принципов оценки качества ПОО для повышения экономической отдачи от инвестиций,
- удовлетворение потребностей в обучении преподавателей и мастеров ПОО.

В качестве механизмов реализации поставленных задач предлагается осуществить внедрение и оптимизацию информационных сетей и механизмов, включая интеграцию уже существующих, таких как:

- Приложение к европейской форме резюме (форма, позволяющая более эффективно представлять квалификации и компетенции на национальном и международном уровнях),
- Приложение к свидетельствам и дипломам (приложение к свидетельству об окончании учебного заведения облегчает представление и сравнение национальных профессиональных квалификаций),
- Единый европейский критерий владения иностранными языками,

По оценкам учебных заведений, приступивших к реализации модульных программ, основанных на компетенциях, преимущества данных программ для учебного заведения очевидны и состоят в:

- возможности ясно и четко формулировать цели и задачи программ обучения,
- повышении обучающей производительности,
- упрощении системы администрирования учебного процесса,
- расширении целевых групп обучающихся,
- повышении эффективности личной деятельности и ответственности обучающихся и обучающего персонала,
- реальной индивидуализации учебного процесса,
- повышением уровня взаимодействия обучающихся и преподавателей/мастеров производственного обучения,
- реальной подготовке обучающихся к трудовой деятельности,
- повышении доверия социальных партнеров,
- повышении гибкости программ обучения,
- формировании производственной культуры в учебном заведении,
- формировании стандартных, объективных, независимых условий оценки качества освоения программ обучения.

---

- EUROPASS (метод учета результатов обучения и приобретения квалификаций в период трудовой деятельности, позволяющий учитывать обучение за рубежом в дальнейшем образовании, обучении и трудовой деятельности),

а также

- Усилить взаимодействие между ПОО и системой высшего образования.
- Объединить национальные критерии профессиональных квалификаций в единую европейскую сеть, что облегчит и упростит обмен информацией.