



Шульгина Наталья Вениаминовна – выпускница физического факультета Кемеровского государственного университета.

Вся профессиональная деятельность связана с КемГУ. В настоящее время является начальником учебного отдела учебно-методического управления университета. Область научных интересов – «Мониторинг качества образования».

УДК 378.147

Н. В. Шульгина

АКТУАЛЬНОСТЬ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА И ВОЗМОЖНЫЙ ВАРИАНТ ТРАНСФОРМАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В условиях высокого динамизма, комплексности, масштабности, неопределенности функционирования общества остро встает вопрос об изменениях целей образования. В последние десятилетия, как отмечают специалисты, происходит резкая переориентация оценки результатов образования с понятий «подготовленность», «образованность», «общая культура», «воспитанность» на понятия «компетенция», «компетентность», звучит призыв организовывать образовательный процесс на основе компетентностного подхода. Реализация компетентностного подхода ставит целый ряд общеметодологических и теоретических вопросов. Прежде всего, это ответ на вопросы:

- Чем вообще вызвана необходимость введения компетентностного подхода?
- Как соотносить организацию на этой основе образовательного процесса с его традиционной ориентацией на знания, умения, навыки?
- Какие изменения в организацию образовательного процесса (его формы, методы) необходимо внести, чтобы содействовать выявлению и формированию компетентностей обучающихся?

Исследователи отмечают, что основными характеристиками современных общественных процессов являются:

- усиление фактора динамизма и неопределенности;
- изменение стилей жизни на всех уровнях: глобальном, социальном, организационном, индивидуальном;
- внедрение рыночных механизмов в профессиональное образование;
- возрастание роли горизонтальной мобильности в течение трудовой жизни;
- принципиальная трансформация многих профессий, их глобализация и ускоренная демаркация;
- усиление роли и усложнение задач «личностного развития» («умения на всю жизнь»);
- сокращение социальной защиты граждан.

В этих условиях повышение адаптации человека к постоянным изменениям социальных и экономических условий жизни и деятельности является актуальной социальной задачей.

В аналитическом обзоре 2003 года «Реформы образования» отмечается «...в условиях глобализации мировой экономики смещают акценты с принципа адаптивности на принцип компетентности...» [1].

В европейской практике профессионального образования различают четыре модели компетенций (МК1 – МК4) (Models of competence).

Каждая из четырех моделей компетенции (МК1–МК4) ведет к различным подходам к планированию, организации и предоставлению высшего профессионального образования, и в особенности к *оценке и признанию достижений студента и оценке возможностей его трудоустройства на рынке труда*.

Модель компетенции, основанная на параметрах личности (МК1), лежит в основе подходов (прежде всего, в образовании), *придающих особое значение развитию моральных, духовных и личных качеств человека*. Она может привести к заключению, что каждому человеку «природой уготовано» свое место в жизни и в профессиональной сфере. Например, предположение, согласно которому, чтобы стать исследователем, нужно иметь адекватные академические способности, выделяет параметр «академические способности» как основу компетенции, относящейся к исследовательской деятельности. Процессы образования и обучения в этом случае будут связаны с выявлением тех, кто обладает данным качеством, и отсевом, переориентацией тех, кто им не обладает. *Используемые образовательные программы/учебные планы и модели оценки будут нацелены на отбор и поощрение тех, кто обладает академическими способностями*. Первая модель во многом оказывает влияние на традиционное высшее образование и на tradi-

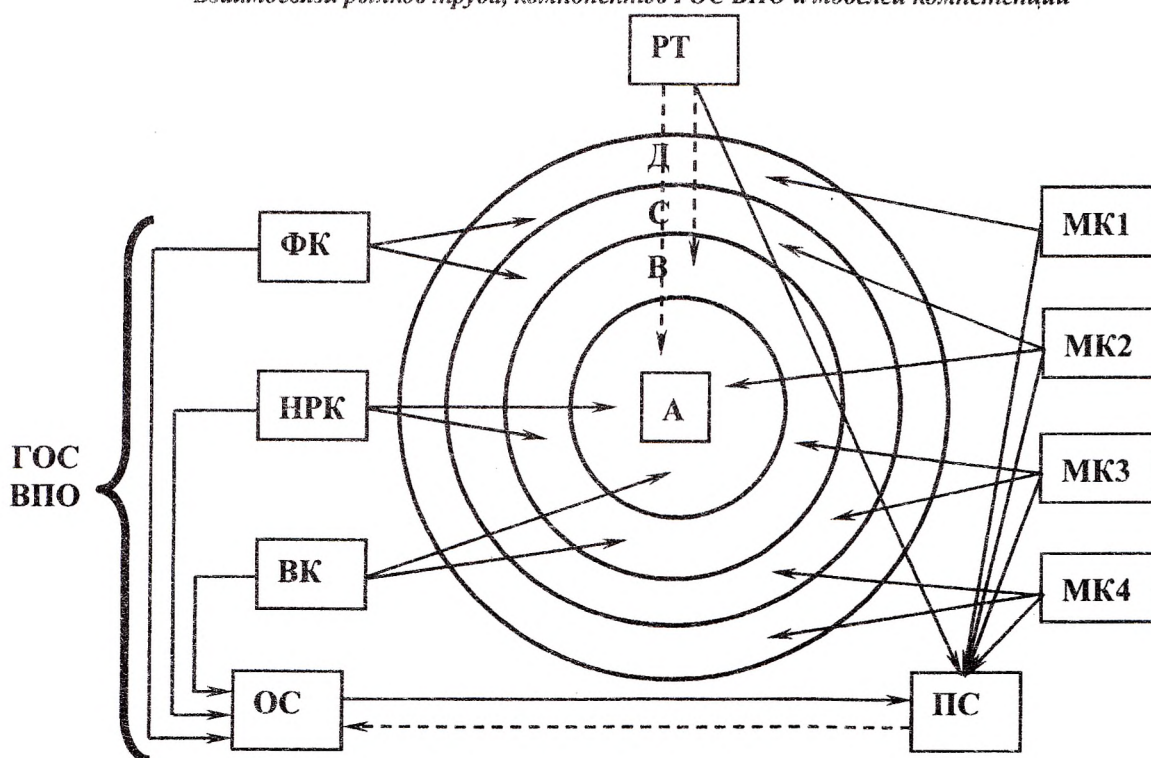
ционные подходы к подготовке руководящих кадров, хотя реальные доказательства того, что определенные параметры личности определяют предрасположенность человека к определенной компетенции, чрезвычайно скудны.

Модель компетенции решения задач (МК2) обращает особое внимание на освоение человеком стандартных (алгоритмизированных) процедур и операций (посредством изучения процесса труда, методов работы и др.). В основу образовательной программы положен анализ задач и процессов, а также оценка трудностей, с которыми может столкнуться человек при освоении задач, которые требуется решать на рабочем месте. Образовательная программа и методы оценки позволяют человеку осваивать четко определенный набор умений, практиковаться в их использовании и осуществлять деятельность на их базе, а также решать конкретные задачи. Сильная сторона этого подхода в том, что он позволяет резко сократить время обучения выполнению конкретных задач, связанных с данным рабочим местом. А слабая – в том, что образовательная программа может стать узкой. Осваивая только ограниченный набор учений и знаний, человек может столкнуться с трудностями в будущем при необходимости адаптации к изменениям методов и форм труда или технологий и сможет предложить на рынке труда лишь ограниченный набор умений (компетенций).

Модель компетенции для производительной деятельности (МК3) подчеркивает важность дос-

тижения результатов и является весьма распространенным подходом к компетенции в специальностях и профессиях, где деятельность измеряется по результатам, например, продажи, управление проектом или производством. Образовательная программа основана на оценке мотивации и стратегий, используемых для достижения целей. Оценка основана на том, что люди делают, а не на том, что они знают, а также на эффективности достижения целей, а недолговечности результатов. Образование и обучение, основанное на этой точке зрения, во многом рассчитано на способность учащихся, учиться самостоятельно. Достоинством этого подхода является то, что он может дать возможность тем, кто полагается только на свои силы, научиться очень быстро достигать своей цели. Он не принимает в расчет или считает неспособными к достижению целей тех, чья внутренняя мотивация может быть низкой. Особое значение придается прагматическому подходу к содержанию образовательной программы, а не новомодным идеям и стратегиям, как это часто бывает. В результате люди могут получить обширные, но поверхностные знания в своей профессиональной области и обладать некоторыми очень хорошо развитыми навыками (компетенциями), но им может не доставать другой, необходимой для адаптации к изменениям или для смены мест работы, специальности или профессии.

Взаимосвязи рынков труда, компонентов ГОС ВПО и моделей компетенций



Обозначения:

МК1, МК2, МК3, МК4 – европейские модели компетенций;

ФК – федеральный компонент ГОС ВПО;

НРК – национально-региональный компонент ГОС ВПО;

ВК – вузовский компонент ГОС ВПО;

ОС	– образовательный стандарт;
ПС	– профессиональный стандарт;
А	– узкоспециализированные компетенции
В	– специализированные компетенции
С	– общепрофессиональные компетенции
Д	– ключевые (переносимые) компетенции
РТ	– рынок труда

} содержательные «поля»
для «выращивания»
соответствующих
компетенций

Согласно модели управления деятельностью (МК4), *деятельность является функцией социального контекста человека*, в котором существует некий порядок требований и ожиданий относительно человека на рабочем месте, которые могут быть взаимосогласованы. Образовательные программы/учебные планы основаны на анализе и согласовании важных ожиданий, которые люди должны оправдать при выполнении своих трудовых обязанностей. Такие ожидания «базируются» на требованиях, предъявляемых работодателями, характере выполняемой работы, моделях взаимодействия с другими, законодательной основе, имеющей отношение к выполняемой деятельности, и на других социальных факторах. В соответствии с данной точкой зрения, внимание уделяется *как широте охвата, так и глубине содержания учебных планов и программ* с тем, чтобы люди могли отвечать полному набору требований, предъявляемых при найме на работу, *независимо от того, где они будут работать*.

В предлагаемой схеме В. И. Байденко рассматривает взаимосвязь рынков труда, компонентов ГОС ВПО и моделей компетенций.

Примечания к схеме

1. Компетенции формируются в социальных и деятельностных «полях» (методиках, форматах) тех или иных компонентов (как правило, в междисциплинарной логике) и за счет использования соответствующих образовательных технологий и организационно-методических решений.
2. Переносимые (ключевые) и общепрофессиональные компетенции более автономны по отношению к рынкам труда. Национально-региональный (региональный) и вузовский компоненты наиболее «чувствительны» к сигналам рынка труда, допускают оперативное реагирование на запросы работодателей посредством систематического обновления ГОС ВПО (компетенция вуза).
3. ГОС ВПО, образовательные программы должны проектироваться с учетом процессов глобализации профессий и профессионалов, а также параметров профессий, регулируемых со стороны Евросоюза.
4. Ключевые (переносимые) компетенции по определению (по сути) как правило, не формируются только в терминах ЗУН; они имеют свою «собирательную» терминологическую специфику (например, коммуникативные навыки и способности; творчество; способность к критическому мышлению; адаптируемость; способность работать в команде; способность работать самостоятельно; самосознание и самооценка). Компетенции имеют два типа: *универсальные* (инструмен-

тальные; межличностные, систематические), а также компетенции *определенной предметной области* (знания и навыки). Компетенции, ориентированные на предмет, – знания и навыки (связанные с предметом навыки). Это: соответствующие методы и технические приемы, свойственные различным предметным областям (химический анализ, анализ древних рукописей, выборочные методы и т. п.).

5. Компетенции могут менять свое доминирующее положение. В зависимости от специальности компетенции «переливаются» друг в друга, «перемещаются», «смещаются».

По мнению В. И. Байденко, трансформация концептуальной модели ГОС ВПО (новое поколение) может происходить следующим образом:

- 5.1. Наряду с требованиями квалификационных характеристик и другими требованиями ГОС ВПО (возможно, в его начале) помещаются:

- 5.1.1. Перечень компетенций (в основании которых лежат знания):

- **демонстрация** основ знания и истории выбранной области профессиональной деятельности;
- **демонстрация** способности логично излагать приобретенные базовые знания;
- **демонстрация** способности оценивать новую информацию и интерпретировать ее в контексте накопленного знания;
- **демонстрация** понимания общей структуры выбранной профессиональной области, взаимосвязей между различными дисциплинами и профессиональными областями, сопряженными/подчиненными с выбранной специальностью (областью деятельности);
- **демонстрация** понимания и умения реализовывать методы критического анализа и развития теории;
- **демонстрация** понимания качества исследований;
- **демонстрация** адекватного использования относящихся к избранной области профессиональной деятельности методик, техник, инструментария, технологии;
- **демонстрация** понимания экспериментальной и эмпирической проверки научных требований (TUNING).

Таким образом, ключевыми словами профессиональных и общих (переносимых) компетенций являются слова «**демонстрация**», «**обладание**».

5.1.2. Перечень *результатов* для магистров:

- обладание высшим уровнем знаний в избранной персональной области, включая знакомство с новейшими теориями, интерпретациями, методами, техниками, инструментарием, технологиями;
- обладание умением критически осмысливать и интерпретировать новейшие явления в теории и на практике;
- обладание методами независимых исследований;
- обладание способностью интерпретировать результаты деятельности на высоком уровне;
- обладание способностью и готовностью внести свой оригинальный (хотя и ограниченный) вклад в развитие избранной профессиональной области (посредством выполнения соответствующих проектов, требующих междисциплинарного, творческого и проблемного подходов);
- обладание оригинальным и творческим стилем мышления и деятельности в пределах избранной профессиональной области;
- обладание способностью и готовностью наращивать свои профессиональные компетенции (TUNING).

5.2. Переориентируем образовательный процесс на современные методы, организационные формы и образовательные технологии, имея в виду, что посредством их вырабатываются (или, напротив, не вырабатываются) соответствующие компетенции.

Словом, вся предлагаемая *декомпозиция (трансформация)* ГОС ВПО требует резкого повышения академической свободы вуза наряду с ростом его общественной и государственной отчетности.

Литература

1. Гришанова, Н. А. Компетентностный подход в обучении взрослых: материалы к третьему заседанию методологического семинара 28 сентября 2004 г. / Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. – М., 2004. – 16 с.
2. Байденко, В. И. Концептуальная модель государственных образовательных стандартов в компетентностном формате (дискуссионный вариант): материалы ко второму заседанию методологического семинара / Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. – М., 2004.



Богданова Людмила Александровна – кандидат педагогических наук, член-корреспондент Академии педагогических и социальных наук, доцент кафедры педагогики и психологии профессионального образования, декан факультета повышения квалификации государственного образовательного учреждения «Кузбасский региональный институт развития профессионального образования».

УДК 371.13

Л. А. Богданова

АТТЕСТАЦИЯ – ПУТЬ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ И ЛИЧНОСТНОМУ РОСТУ ПЕДАГОГА

Изменения в институциональной структуре общества оказывают активное воздействие на все сферы общественной жизнедеятельности, которые отражаются и на состоянии образования, его организации, содержании и результатах образовательного процесса в учебных заведениях. В системе профессионального образования произошли большие преобразования: изменились цели, задачи, содержание; повысились требования к качеству подготовки специалистов: наряду с овладением профессией молодой специалист должен обладать способностями быстро адаптироваться к техническим изменениям и уметь учиться, творчески мыс-

лить и самостоятельно решать принципиально новые задачи, быть мобильным.

Повышение профессионального уровня работников образовательных учреждений – одна из важнейших проблем в процессе модернизации и развития системы образования, решение которой неразрывно связано с аттестацией педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных учреждений и организаций образования, проводимой на основе дифференцированных норм и показателей оценки труда работников.

Что же такое аттестация?