

Компетентностный подход, как основа формирования образовательных программ профессионального обучения рабочих в условиях образовательных организаций среднего профессионального образования

В последние десятилетия в отечественной и зарубежной психолого-педагогической литературе широко обсуждается проблема смены образовательной парадигмы. Вместо существующей когнитивно-ориентированной парадигмы образования предлагается деятельностно-ориентированная. Основная причина необходимости смены образовательной парадигмы заключается в том, что социальный и научно-технический прогресс вошел в противоречие со сложившимися в последние три столетия образовательными системами. Нужен принципиально новый подход к определению целей, задач и принципов образования, необходимо пересмотреть содержание образования, которое реализуется учебными дисциплинами, требуются новые формы, методы и средства обучения.

В профессиональном образовании давно уже различают понятия "Специалист" и "Профессионал". Специалист - это компетентный работник, обладающий необходимыми для данной квалификации знаниями, умениями и навыками. Профессионал - это социально и профессионально компетентный работник с хорошо выраженными профессионально важными качествами и компетенцией, отличающийся индивидуальным стилем деятельности [2].

Сущность регионального (областного) компонента государственных образовательных стандартов начального и среднего профессионального образования заключается в использовании подхода, основанного на компетенциях, с учетом отражения региональных процессов в социально-экономической сфере, международного и российского опыта в системе профессионального образования [4].

В качестве дополнительных требований к результату профессионального образования выступают компетенции, содержание которых определяется спецификой развития социально-экономической сферы Свердловской области. Освоение компетенции выпускниками профессиональной школы является условием достижения устойчивого социального положения вменяющихся профессиональных и жизненных ситуациях. Компетенции являются системообразующим фактором, обеспечивающим идею непрерывности образования - «образование в течение всей жизни принятое мировым сообществом». Подход к стандартизации основанный, на компетенциях и понимании необходимости непрерывного профессионального образования, позволил создать единый региональный (областной) компонент государственных образовательных стандартов начального профессионального образования и среднего профессионального образования.

В основе качественной подготовки любого специалиста должны лежать актуальные, с точки зрения требований профессии и общества, знания, умения, навыки мышления и профессионально важные личностные качества, с помощью которых человек станет высококвалифицированным специалистом, способным дать положительный вклад в развитие предприятия и общества [6].

Таким образом, можно констатировать: образование должно быть направлено на становление личности, ориентированной на выполнение профессиональных и социальных функций. Одним из подходов, ориентирующих систему образования на становление компетентного специалиста является компетентностный подход.

Компетентностный подход заключается в проектировании содержания обучения на основе составления и анализа совокупностей компетенций, составляющих основу компетентности работника в той или иной профессиональной области. Компетенции отбираются из банка компетенций на основе анализа профессионально-ориентированной личности работника

конкретного профессионального профиля и представляют собой две блочных структуры: профессионально-квалификационные характеристики и профессионально-значимые личностные качества [1]. Содержание обучения, отбираемое в рамках компетенций, конкретизируется на основе анализа профессиональной деятельности работника конкретной специальности в рамках заданного профиля. Методы обучения отбираются на основе анализа возможностей для комплексного формирования выделенных компетенций [16].

Следовательно, решение проблем подготовки квалифицированного персонала в условиях учебных заведений начального профессионального образования, возможно при условии обеспечения высокого качества подготовки, которое определяется потребностями современного предприятия в профессионализме работника. Качество подготовки - это категория, определяющая состояние и результативность процесса образования в обществе, его соответствие потребностям общества.

В работах Э.Ф.Зеера выделены следующие основные факторы, обуславливающие необходимость внедрения понятия компетентности в практику подготовки специалистов: неопределенность рынка труда; изменение вертикальной структуры организации производства на горизонтальную или командную; увеличение значения способностей к самостоятельной работе; внедрение в производство компьютерных технологий; и владение коммуникативными умениями и использование иностранных языков [3].

В основе профессиональной деятельности лежит способность использовать имеющиеся знания, умения и навыки на практике. Психолого-дидактические конструкты, которые позволяют использовать комплекс имеющихся знаний, умений и навыков в области профессиональной и социальной деятельности получили название компетенций [8].

Рассмотрим определение понятий «компетентность», «компетенция» и «квалификация».

Под компетентностью, ориентируясь на работы Э.Ф. Зеера, мы будем понимать глубокое, доскональное знание существа выполняемой работы, способов и средств достижения намеченных целей и наличие соответствующих умений и навыков [7,8].

Под компетенцией - общую 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 [16].

Под квалификацией - комплекс психологических качеств, способностей, знаний, умений и навыков специалиста, обеспечивающих эффективное выполнение профессиональной функции и составляющий один из компонентов общей квалификации работника [7,8].

Зеер Э.Ф. провел анализ основных зарубежных подходов к рассмотрению понятия «Компетентность», выделяя два основных подхода к его определению британский и немецкий.

В британском подходе под компетентностью понимается совокупность профессиональных квалификаций, которые констатируют способность работника выполнять конкретную работу на уровне, установленном стандартами, в диапазоне определенных обстоятельств и в условиях меняющихся требований. Система профессиональных квалификаций, принятая в Великобритании, состоит из двух подсистем: национальные общеобразовательные квалификации и национальные профессиональные квалификации [16].

В немецком подходе под компетентностью понимается совокупность ключевых квалификаций, которые, проходя через специальные знания и умения, необходимы для работы по профессии [16].

Система ключевых компетенций, принятая в Германии, включает в себя три типа компетенций: методические (понимание необходимости и развитие способности к самостоятельной разработке и нахождению путей решения проблемы, к самостоятельному получению информации), специальные

(ознакомление с требованиями, предъявляемыми к результату работы, компетентный выбор материалов и приемов работы, правильное применение инструментов, приборов, машин) и социальные (понимание необходимости и способность к сотрудничеству в рабочей группе, готовность отстаивать свои интересы, уважая при этом права других, готовность быть критическим по отношению к своему поведению) (см рисунок 1)

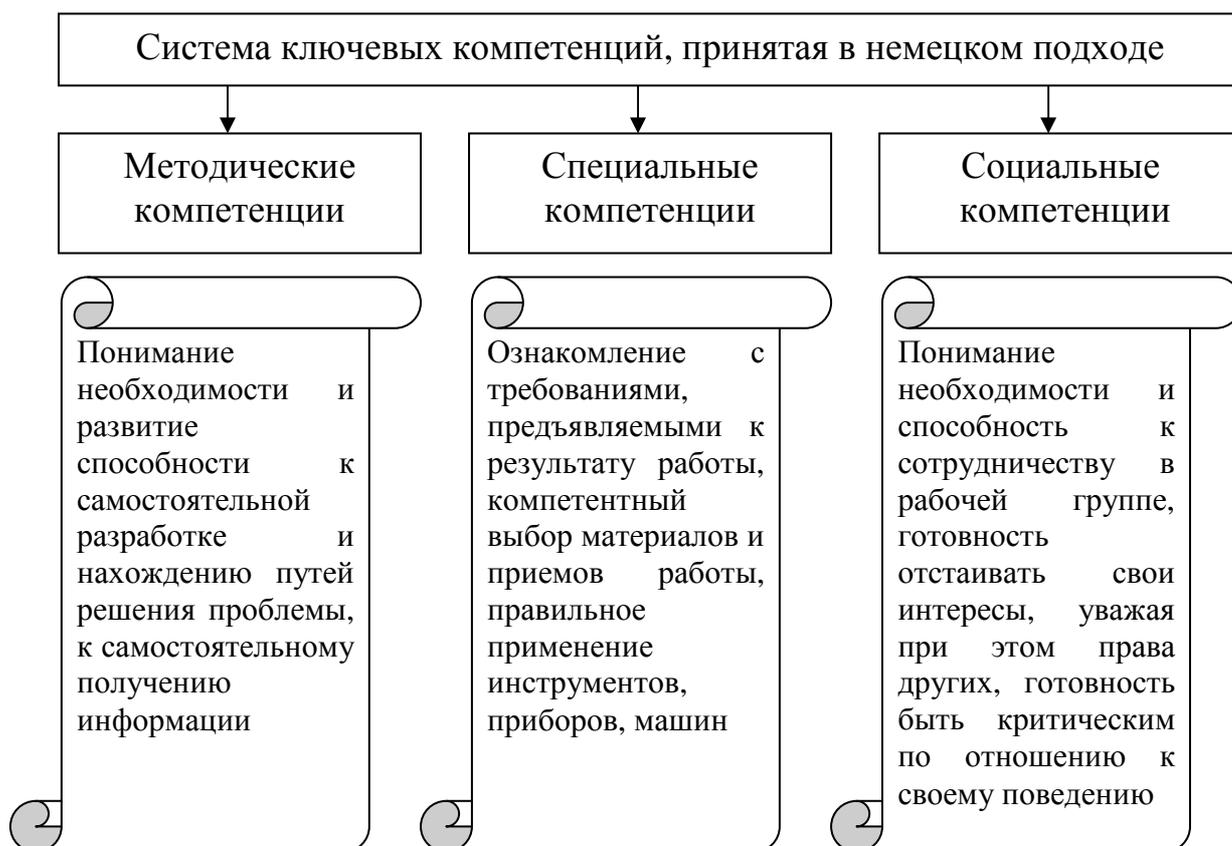


Рисунок 1 – Система ключевых компетенций, принятых в Германии

На основе анализа основных зарубежных подходов к определению и структуре компетентности Зеер Э.Ф. приходит к выводу, что они имеют следующие общие черты:

– под компетентностью понимается способность к действию в нетипичной производственной ситуации с учетом сложившихся обстоятельств;

- компетентность представляет собой систему, состоящую из отдельных подсистем: профессиональных квалификаций, ключевых компетенций, или национальных профессиональных квалификаций, на основе отбора и анализа которых составляются программы и курсы обучения;

- все составляющие компетентности и компетентность в их совокупности могут быть сформированы на разных уровнях, что подтверждается соответствующим документом об образовании, позволяющим как заниматься профессиональной деятельностью, так и продолжать обучение, что исключает тупиковость системы образования [16].

Основные российские подходы рассмотрению понятия «компетентность» обладают чертами, сходными с теми или иными зарубежными подходами, однако следует отметить, что сложившиеся в России социально-экономические условия определяют некоторые особенности рассмотрения понятия и сущности компетентности.

Л.И. Анциферова представляет структуру компетентности, как совокупность профессиональных свойств, т.е. способность реализовывать должностные требования на определенном уровне.

В.А. Кальней и С.Е. Шишов определяют компетентность, как общую способность, основанную на знаниях, умениях, ценностях, склонностях, которые приобретены благодаря обучению.

Ю.Н. Емельянов рассматривает компетентность как уровень сформированности общественно – практического опыта субъекта.

Э.Ф.Зеер определяет компетентность, как глубокое, доскональное знание существа выполняемой работы, способов и средств достижения намеченных целей и наличие соответствующих умений и навыков [3].

Таким образом, в российских подходах понятие компетентность рассматривается с различных точек зрения, а в определении сущности компетентности отражаются различные плоскости деятельности специалиста, однако можно утверждать, что большинство российских подходов сходятся в том, что компетентность включает в себя комплекс профессиональных,

социальных и личностных знаний, умений и навыков, но не ограничивается ими.

Э.Ф. Зеер, анализируя трактовку понятия компетентность, которая приводится в документах Министерства образования РФ по модернизации образования, подчеркивает, что это понятие другого смыслового ряда, оно включает не только «когнитивную и операционально-технологическую составляющие, но и мотивационную, этическую, социальную и поведенческую, а также результаты обучения в виде знаний и умений, системы ценностных ориентации, привычек и др.» [4, с 21].

Компетенция – это менее широкое понятие. Компетенция представляет собой основанную на компетентности готовность и способность специалиста правильно действовать в определенной ситуации. То есть компетенция неотделима от конкретной ситуации и проявляется в ней.

Компетентность раскрывается в определенной ситуации несколькими общими и профессиональными компетенциями, определяющими способность успешного выполнения профессиональной или иной деятельности (см. рисунок 2).

Ключевые компетенции и являются основой для формирования содержания обучения. Анализ психолого-педагогической литературы позволяет выделить два подхода к структурированию профессиональных компетенций – личностный подход и деятельностный подход.

В настоящей статье мы остановимся на деятельностном подходе, согласно которому, по мнению Базарова Т.Ю., профессиональная компетенция проявляется в профессиональной деятельности, которая осуществляется в определенных обстоятельствах.

Судить о компетентности можно, наблюдая за процессом деятельности и анализируя ее результаты, следовательно структуру компетенции следует разрабатывать на основе системного анализа профессиональной деятельности специалиста [10].

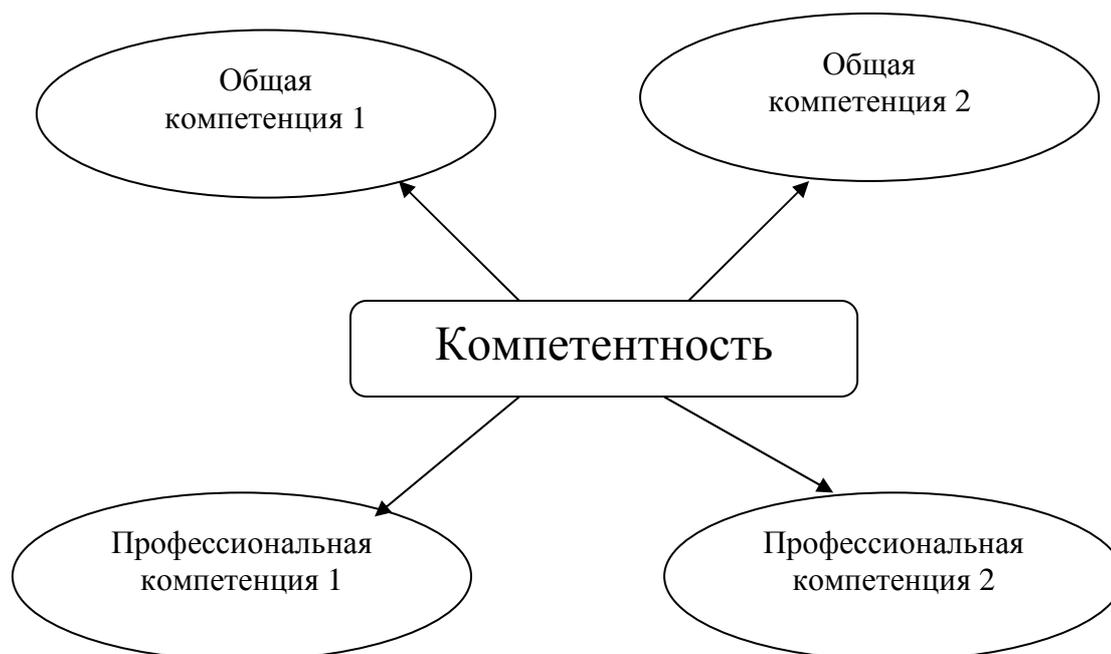


Рисунок 2 – Структура компетентности

Принимая подход, рассмотренный в работах Базарова Т.Ю. отметим, что построение содержания обучения на основе компетентного подхода, следует производить в два этапа – анализ структуры компетентности специалиста и выделение ключевых компетенций и анализ профессиональной деятельности специалиста с определением тех знаний, умений и навыков, которые лежат в основе выделенных компетенций (см рисунок 3).

В рамках настоящей статьи принят деятельностный подход к разработке структуры профессиональной компетентности специалиста, рассмотренный в работах отечественных и зарубежных авторов.

Важными целями образования должны стать развитие у учащихся способности действовать и быть успешными, формирование таких качеств, как профессиональный универсализм, способность менять сферы деятельности, способы деятельности на достаточно высоком уровне. Востребованными становятся такие качества личности, как мобильность, решительность, ответственность, способность усваивать и применять знания

в незнакомых ситуациях, способность выстраивать коммуникацию с другими людьми.

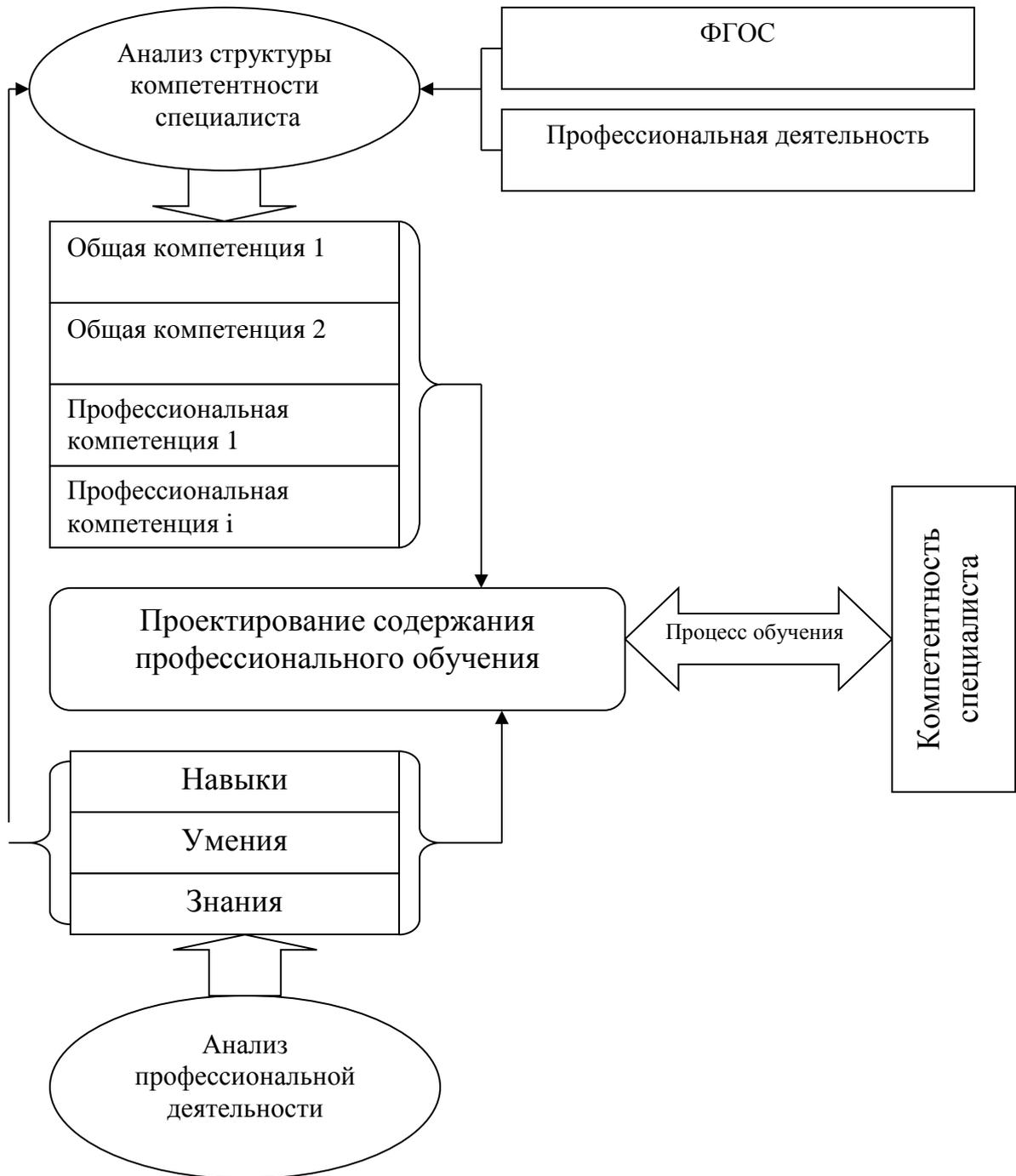


Рисунок 3 – Сущность компетентного подхода к проектированию содержания обучения.

Основным результатом деятельности образовательного учреждения должна стать не система знаний, умений и навыков, а способность человека действовать в конкретной жизненной ситуации.

Конкретизация ключевых компетенций и разработка структуры компетентности осуществляется на основании системного анализа деятельности, что позволяет выявлять, те знания, умения, навыки, качества личности, стереотипы поведения, убеждения, ценностные ориентации и т.д., которые требуются в настоящее время не только от квалифицированного специалиста, но и от полноценного члена общества.

Список использованных источников

1. Введение национально-регионального компонента: теория и практика: материалы семинаров /сост. Н.Н. Давыдова. – Екатеринбург. Дом учителя, 2010. – 124 с.

2. Елистратов А.В. Выпускники НПО востребованы работодателями // Профессионал. – 2010. № 4. – с.6 – 7.

3. Зеер Э.Ф. Психология личностно-ориентированного профессионального образования. Екатеринбург: Урал. гос. проф.- пед. ун-т, 2000. – 258 с.

4. Зеер Э.Ф. Личностно-ориентированное профессиональное образование. Екатеринбург: Урал. гос. проф.- пед. ун-т, 2008. – 300 с.

5. Коджаспирова Г.М. Коджаспиров А.Ю. Педагогический словарь: для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений. – М.:Академия,2001. -176 с.

6. Компетентность // Философский энциклопедический словарь. М.: 1992. – с. 285

7. Компетентность // Российская педагогическая энциклопедия. М.: 1993. – с. 123.

8. Компетентность // Толковый словарь русского языка / Сост. С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. М.: Азбуковник, 1999. - с. 288.

9. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: Знание, 2006. - 310 с.
10. Д.Г. Мирошин, Е.В. Спиркин Опыт учета требований работодателей при разработке основной образовательной программы // Научный электронный архив. URL: <http://econf.rae.ru/article/8010> (дата обращения: 26.11.2013).
11. О новой редакции Концепции профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения в Российской Федерации // Профессиональное образование. – 2011. № 1. – с. 13 – 15.
12. Реш Г. Дидактика обучения по специальности.- Курс лекций по профессиональной педагогике. Мюнхен, 1996.- 50 с.
13. Федеральный закон «Об образовании» № 273-ФЗ. Принят Государственной Думой РФ 29.12.2012.
14. Шелтен А. Введение в профессиональную педагогику: Учеб. пособие. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 1996. – 288 с.
15. Эрганова Н.Е. Методика профессионального обучения/ Учеб. пособие. – Екатеринбург. Урал. гос. проф.-пед. ун-т, 2008. – 150 с.