

ПРОБЛЕМА ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ФГОС СПО ТРЕТЬЕГО ПОКОЛЕНИЯ

Л.Н. Харавинина, кандидат педагогических наук,
преподаватель ГОУ ЯО СПО ЯриПК

Система образования и требования к его содержанию эволюционируют вместе с развитием общества. Внедрение образовательных стандартов третьего поколения, подразумевающих компетентностный подход, является объективной необходимостью, обусловленной переходом от постиндустриального общества к обществу инновационному, основанному на знаниях и умениях использования современных технологий. Суть компетентностного подхода заключается в том, чтобы специалист «на выходе» не только соответствовал определенным рыночным ожиданиям, но и мог быстро адаптироваться к изменяющимся условиям и демонстрировать высокую эффективность в профессиональной деятельности.

Первый вопрос, который возникает в связи с задачей формирования компетенций у студентов, - это концептуальное понимание термина «компетенция». Раньше преподаватель оперировал понятиями «знания», «умения», «навыки» (ЗУНы). Понятие «компетентность» происходит от латинского корня *competere*, и в работах современных ученых (Т.Г. Браже, Э.Ф. Зеер, С.А. Дружилова, В.И. Кашницкого, И.В. Крупина, А.К. Марковой, Л.М. Митиной, О.Н. Олейниковой, С.В. Степанова и др.) не имеет однозначного толкования. Обратимся к новому Проекту Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», согласно которому *компетенция* – это «готовность действовать на основе имеющихся знаний, умений и навыков при решении задач, общих для многих видов деятельности». Далее понятие «обучение» рассматривается как «целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями, навыками, компетенциями, развитию способностей». Таким образом, компетенция с точки зрения образовательного процесса включает в себя и знания, умения, навыки, но также предполагает наличие способности действовать в заданных обстоятельствах, а, следовательно, наличие достаточного опыта профессиональной деятельности.

В кругах преподавателей-практиков идут бурные обсуждения и волнения как самостоятельно разработать методический арсенал, способствующий формированию общих и профессиональных компетенций, суть которых не укладывается не под одну научную концепцию и не

поддается логичной классификации. Так, например, компетенции, предлагаемые разработчиками стандартов СПО не коррелируют ни с профессиональными способностями будущих специалистов, ни охватывают перечня необходимых умений. Нет даже таких компетенций как коммуникативной или организаторской, казалось бы очевидно необходимых для профессии педагога, зато взамен нам предлагают такую как «проводить уроки» или «выполнять воинскую обязанность».

Очевидно, что традиционные средства в арсенале преподавателя (учебники, наглядные пособия, дидактический материал и прочее) должны быть дополнены современным инструментарием. Так, например, интеграция форм занятий, развивающих у обучающихся умение самостоятельно ориентироваться в профессиональных ситуациях и искать обоснованный выбор действий, ориентированных на получение конкретных результатов в виде закрепленных поведенческих шаблонов (тренинг, практикум и т.п.) может быть крайне эффективна.



Рис. 1. Интеграция форм обучения для формирования компетенций

Усиление роли самостоятельной работы студентов означает принципиальный пересмотр организации учебно-воспитательного процесса в ССУЗ, который должен строиться так, чтобы развивать умение учиться, формировать у студента способности к саморазвитию, творческому применению полученных знаний, способам адаптации к профессиональной деятельности в современном мире.

По каждой дисциплине перед началом семестра студенты должны получить рабочую программу, которая содержит календарный план заданий на самостоятельную работу. В выделенных аудиториях преподавателям

следует регулярно встречаться с каждым студентом для проверки и оценки результатов выполнения самостоятельной работы по каждой теме.

Третий ключевой вопрос, который возникает в связи с переходом на компетентностный подход в образовании, - это инструменты оценки. Из методических материалов, адресованных разработчикам ООП, следует, что для оценки сформированности ОК и ПК студентов могут служить:

- Модульно-рейтинговая система;
- Кейс-метод (ситуационные задачи);
- Портфолио (оценка собственных достижений);
- Метод развивающейся кооперации (групповое решение задач с распределением ролей);
- Проектный метод (научные, учебные, производственные и рекламные проекты);
- Деловая игра (приближение к реальной производственной ситуации);
- «Метод Дельфи» («мозговая атака»).

Считаем полезным ввести технологию так называемого ассесмент-центра (от английского assess – оценивать). Ассесмент-центр — это один из методов комплексной оценки персонала, основанный на использовании взаимодополняющих методик, ориентированный на оценку реальных качеств сотрудников, их психологических и профессиональных особенностей, соответствия требованиям должностных позиций, а также выявление потенциальных возможностей специалистов. Ассесмент-центр предполагает оценку компетенций участников посредством наблюдения их реальным поведением в деловых играх. Внешне очень похоже на тренинг – участникам предлагаются деловые игры и задания, но их цель – не развитие умений и навыков, а равные для всех возможности проявить свои сильные и слабые стороны. В каждом задании за каждым участником закреплен эксперт. Он подробнейшим образом фиксирует поведение своего подопечного, которое относится к наблюдаемой компетенции.

Процедура включает в себя следующие этапы:

- 1) интервью с экспертом, в ходе которого идет сбор данных о знаниях и опыте сотрудника;
- 2) краткая презентация участника оценки перед экспертами и другими участниками;
- 3) деловая игра: под руководством наблюдателя группа сотрудников или кандидатов разыгрывает профессиональную ситуацию по заранее подготовленному сценарию;
- 4) биографическое анкетирование;
- 5) описание профессиональных достижений;

- б) индивидуальный анализ конкретных ситуаций: участнику предлагается выбрать определенную стратегию и тактику действий в предложенной ситуации;
- 7) экспертное наблюдение, по результатам которого составляются рекомендации для каждого сотрудника.

Очевидно, что весь набор этих инструментов не может быть применим для оценки результатов образовательной деятельности учреждения СПО, но некоторые из них вполне подходят для определения уровня компетенций студентов и выпускников: проектная работа, деловая игра, кейсы, а также экспертные наблюдения.

При планировании процедуры оценки в первую очередь нужно прийти к единым критериям, прозрачным и понятным всем участникам. Сначала имеет смысл проанжировать компетенции по степени их значимости для работодателей – социальных партнеров, которые обязательно должны быть привлечены к ассессменту. Вторым шагом может стать формирование оценочной шкалы, например, от 1 до 5, где 5 – это не менее 80% позитивных и отсутствие негативных проявлений студента по каждой компетенции, а единица – наоборот, 80% негативных проявлений и отсутствие позитивных. Приемлемый уровень развития компетенции отражает средний балл («тройку») — это 60% позитивных образцов поведения и присутствие некоторых негативных образцов. Работа по «настройке» инструментов оценки является, пожалуй, более важной, чем сама оценка, и требует участия не только педагогов, но и сторонних экспертов (в идеале, менеджера по персоналу компании-работодателя): только тогда полученные результаты могут быть действительно объективными.

При оценке компетенций обязательна обратная связь, т.е. предоставление студенту развернутого отзыва о выполненной им работе с указанием сильных и слабых сторон, а также конкретных рекомендаций. Грамотно организованная обратная связь может стать дополнительным мотивационным фактором для дальнейшего обучения и развития студента в рамках выбранной им специальности.

Литература

Ассесмент-центр Режим доступа

<http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D1%81%D1%81%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82-%D1%86%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%80>

Опыт внедрения оценки общих и профессиональных компетенций выпускников на государственной итоговой аттестации /Колычева М. В., Татарина Е. Г.

<http://ckpom.portalspo.ru/stat3.php>
