

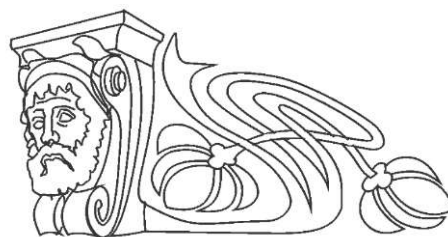


УДК 378.14.015.62

ПОВЫШЕНИЕ ИЗМЕРИМОСТИ СТАНДАРТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Е. А. Максимова¹

Саратовский государственный социально-экономический университет (Россия)
E-mail maksimolena@yandex.ru



Аннотация. Рассматривается приведение системы оценки результатов образования в соответствие с системой оценки конкурентоспособности специалистов на рынке труда. Автор раскрывает сущность основной категории измерения результата профессионального образования - компетенции - и показывает, что комплексная категория должна оцениваться совокупностью методик. Дан краткий алгоритм создания эффективного диагностического средства: очерчивание круга профессиональных задач - кодирование профессиональных требований в виде компетенций - подбор адекватных диагностических средств. Проведён анализ распространённых методов диагностики компетенций: наблюдения, опросника, интервью, ассесмент-центра, показаны их достоинства и недостатки. Сделан вывод о необходимости адаптации к условиям образовательного процесса реальных методик оценки персонала бизнес-предприятий и некоммерческих организаций.

Ключевые слова: компетенция, общая компетенция, профессиональная компетенция, образовательный стандарт, ассесмент-центр, процедуры оценки.

Improving Measurability of Professional Education Standard

E. A. Maksimova²

Abstract. The article deals with the problem of bringing the system of evaluating results in professional education to conformity with the evaluation of competitive ability of specialists on the labour market. The author reveals the essence of the main category for measuring results, which is competence and shows that this complex category must be measured by means of a number of techniques. The brief algorithm for creating effective diagnostic techniques is shown: drawing the circle of professional duties - coding professional requirements in terms of competence - choosing an adequate technique. Analysis of popular methods for measuring competence is carried out (supervision, questionnaire, interview, assessment centre) advantages and drawbacks of each of them are shown. The conclusion is drawn about the necessity to adapt the existing methods of staff assessment, which are used in commercial and non-commercial organizations, to the educational process.

¹ Максимова Елена Александровна - кандидат педагогических наук, доцент, кафедра иностранных языков, Саратовский государственный социально-экономический университет; ул. Радищева, 89, г. Саратов, 410003, Россия.

² Maksimova Elena Alexandrovna - candidate of pedagogical sciences, associate professor, the Chair of Foreign Languages, Saratov State Social and Economic University; 89, Radischeva street, Saratov, 410003, Russia.

Key words: competence, general competence, professional competence, educational standard, assessment-centre, assessment procedure.

Введение

Система профессионального образования закладывает фундамент развития общества в самых разных направлениях: она готовит специалистов, от компетентности которых зависят будущие достижения науки и техники, экономики и права, культуры и т.д. Будучи тесно связанной с рынком труда, система профессионального образования реагирует на его требования введением новых специальностей, модернизацией образовательных программ, созданием системы оценки результатов образования. Сегодняшние работодатели хотят видеть компетентных выпускников профессиональной школы, готовых работать в условиях конкуренции и сотрудничества. Однако компетентность как интегрированная личностная характеристика не поддаётся прямой диагностике: диагностируются её составляющие - компетенции, на формирование которых направлен новый стандарт профессионального образования.

Вопрос сущности компетенций, их отличия от знаний и умений, границах компетенций и компетентности изучен на теоретическом уровне. Всплеск внимания к личности как субъекту и центру образовательного процесса, развитие личностно ориентированной парадигмы образования, индивидуализации образовательного процесса актуализировали поиск адекватных категорий оценки результата образования и ввели категорию компетенции. Она оказалась столь привлекательной, что возникали идеи отказа от системы знаний - умений - навыков, широко обсуждавшиеся педагогической общественностью, и полного перехода на компетенции в образовании.

Компетенция как основная категория измерения результата профессионального образования

Новый стандарт профессионального образования закрепил компетенцию в категориальном аппарате профессиональной педагогики как результат освоения программ по дисциплинам. Однако вопрос об измеримости компетенций

по-прежнему открыт: практика показывает, что подавляющее число преподавателей не готовы отказаться от привычных видов оценки, отдавая предпочтение проверке предметных знаний и умений, оставляя за границей внимания межпредметные и надпрофессиональные области. В то же время формирование компетенций не будет полноценным, если не предусмотрена адекватная система оценивания. Поэтому задачей первоочередной важности является поиск диагностических средств, оптимально соответствующих оценке сформированности компетенций и отличающихся от сформированности знаний, умений или навыков.

Для программ профессионального образования в поиске адекватных средств диагностики сформированности компетенций целесообразно опираться на модель будущей профессиональной деятельности. Полагаем, что алгоритм создания эффективного диагностического средства может быть следующий: 1) нужно ответить на вопрос: какой круг профессиональных задач будет решать сегодняшний студент? 2) требуется определить: чему должен научиться студент сейчас, чтобы справляться со своими профессиональными функциями? 3) необходимо конкретизировать: как доказать готовность обучающегося/выпускника к решению профессиональных задач?

Ответ на первый вопрос очерчивает круг профессионально значимых видов деятельности. Это главным образом сфера ответственности: управление, документационное обеспечение, преподавание и т.д.; работа с техникой, людьми, художественными образами, статистическими данными и пр. Ответ на этот вопрос показывает, что наряду с непосредственно профессиональными, узко специализированными задачами будущим специалистам предстоит решать ряд общепрофессиональных задач: например, профессионал любой области должен эффективно взаимодействовать в трудовом коллективе с коллегами, партнёрами, клиентами и т.д. Он должен уметь эффективно организовывать свой рабочий процесс в соответствии с принципами тайм-менеджмента, научной организации труда, соблюдением требований охраны труда. Работник любой области занятости также должен быть готов к саморазвитию и постоянному приспособлению имеющихся знаний и опыта к непрерывно изменяющимся и усложняющимся в технологическом отношении условиям работы. Это означает, что у студента к окончанию учебного заведения должен сформироваться комплекс компетенций разной направленности: профессиональных (относящихся к конкретному виду деятельности), надпрофессиональных (требуемых в любой профессиональной деятельности), общих (обеспечивающих профессиональную адаптацию и развитие).

Ответ на второй вопрос переводит профессиональные требования на язык образовательных

программ и кодирует их в виде компетенций. Например, бакалавр направления «Реклама и связи с общественностью» [1] должен владеть такими общекультурными компетенциями, как: работа в малых группах в режиме диалога и сотрудничества, стремление к саморазвитию и повышению мастерства, работа с информацией в глобальных компьютерных сетях, владение иностранным языком на уровне не ниже разговорного и т.д. (всего их 17). К профессиональным компетенциям (всего - 40) бакалавра данного направления относятся:

общепрофессиональные (способность к обоснованию профессиональных проблем и доказательной аргументации своей позиции и многие др.);

организационно-управленческие (понимание основ маркетинга и менеджмента, готовность к обеспечению и контролю эффективности коммуникационных каналов);

проектные (владение навыками подготовки проектной документации и пр.);

коммуникационные (способность участвовать в проведении коммуникационных кампаний в соответствии с целями организации и т.д.);

рекламно-информационные (умение использовать современные технологии дизайна и редактирования мультимедийных рекламных, презентационных и иных материалов и др.);

исследовательские и прогнозно-аналитические (владение навыками составления и оформления материалов для экспертных заключений и отчётов и пр.).

Формированию заданных компетенций способствуют дисциплины, изучаемые студентами на протяжении всего периода обучения в виде лекционных и семинарских занятий, самостоятельной работы и практики. Каждая из компетенций отрабатывается при изучении одной или нескольких учебных дисциплин. Единицы профессионального стандарта - профессиональные обязанности, задачи, функции отражены в профессиональном стандарте в виде компетенций и распределены в учебном плане по дисциплинам, содержание и воспитательный потенциал которых способствуют их развитию. Одновременно ряд узкопрофессиональных компетенций, например, «готовность обеспечивать и контролировать эффективность коммуникационных каналов», не могут быть сформированы на достаточном уровне в связи с необходимостью опыта практической деятельности. Подобные компетенции формируются в профессиональной деятельности и благодаря участию в программах дополнительного профессионального образования, повышения квалификации. Данная тенденция соответствует концепции непрерывного профессионального образования, на реализацию которой новый стандарт профессионального образования ориентирован.

Ответ на третий вопрос стимулирует поиск наиболее эффективных диагностических средств.



Считаем целесообразным обратиться к опыту оценки компетенций сотрудников на предприятиях, в сфере бизнеса, наработкам в области аттестации персонала с тем, чтобы максимально приблизить данную процедуру к процедурам оценки профессиональной деятельности. Эта потребность актуальна, потому что сохранение традиционной системы оценки теоретических знаний и практических умений сводит на нет развивающий потенциал компетенций.

Методы диагностики компетенций

Практикующие специалисты в области управления персоналом провели сравнение основных методов диагностики компетенций: наблюдение в процессе работы, специализированные опросники, интервью и ассессмент-центр [2] (в литературе на русском языке часто встречается в английском написании - *assessment centre*, это словосочетание может быть переведено как «оценочный центр»). У каждого из методов определены достоинства и недостатки: так, наблюдение за сотрудниками в процессе работы легко организовать, оно не затратно с финансовой точки зрения и может проводиться системно. К недостаткам данного метода относится возможность субъективной оценки и её ограниченность, так как она проводится лишь руководителем. В профессиональном образовании наблюдение за учащимися в процессе выполнения учебных заданий (текущий контроль) - обязательное условие организации образовательного процесса. От администрации учебного заведения не требуется создания особых условий, так как это одна из непосредственных функций преподавателя; к описанным недостаткам следует добавить ещё и ограниченность оценки. На занятиях преподаватель системно проверяет знания, отрабатываемые умения и навыки; компетенция же - это поведенческие характеристики, позволяющие пользоваться знаниями, умениями и навыками для решения профессиональных задач, поэтому речь об оценке компетенции может идти на итоговом занятии по теме, блоку, модулю и т.д., на текущих занятиях оцениваются слагаемые компетенции.

Другим методом являются специализированные опросники: их достоинства - относительная объективность, так как исключён непосредственный контакт с аттестующим, и незатратность с точки зрения времени, так как одновременно могут тестироваться множество работников. Специалисты отмечают, что разработка специализированных тестов дорога, так как они должны адаптироваться под конкретную компанию, другим недостатком является оценка преимущественно знаний, невозможность оценить практические навыки. В профессиональном образовании специализированные тесты, составленные при участии потенциальных работодателей, позволят студентам оценить реальный уровень своих знаний,

определить степень их соответствия ожиданиям работодателей. Идеален вариант, когда профильное предприятие сотрудничает с учреждением профессионального образования, и специалисты такого предприятия принимают участие в разработке тестов.

Интервью как метод оценки компетенций достаточно объективен (если проводится по программе), однако не очень распространён как средство диагностики, поскольку для его проведения требуются квалифицированные специалисты, кроме того, процедура длительна из-за индивидуализированного подхода. В образовательных учреждениях применение интервью нецелесообразно из-за крайне сложной организации.

Одним из современных методов комплексной оценки компетенции сотрудников в коммерческих предприятиях является ассессмент-центр: совокупность диагностических методик, выявляющих личностные качества, позволяющие справляться с профессиональными задачами, принимать решения, улаживать конфликты и определяющая потенциал сотрудников. Метод реализуется как диагностический тренинг, участники которого имеют возможность проявить свои способности в решении поставленных задач, а аттестующие получают возможность наблюдать за поведением в ситуации, максимально соответствующей реальной производственной. К основным достоинствам данного метода относят валидность результата (участники оцениваются с помощью разных техник, несколькими специалистами) и приближенность к условиям работы, но ассессмент-центр имеет и ряд существенных недостатков - это, прежде всего, дороговизна разработки и высокая сложность организации.

Основные процедуры, входящие в ассессмент-центр, - это экспертное интервью, самопрезентация (в устной форме или биографическое анкетирование), деловая игра, описание профессиональных достижений, кейс-стади, экспертное наблюдение. Данные процедуры как способы оценки компетенций будут встречаться в профессиональной деятельности сегодняшних студентов в разных сочетаниях и изолированно. Задача профессиональной школы - подготовить обучающихся к прохождению подобных испытаний. Специалисты признают, что это одна из самых сложных диагностических методик, но и одна из самых надёжных. Полагаем, что итоговый контроль по дисциплине может быть организован в форме ассессмент-центра, что потребует пересмотра содержания используемого диагностического инструментария и усиления профессионального компонента в нём.

Дисциплина «Иностранный язык» входит в базовую часть программ всех направлений и форм подготовки, преимущественно она изучается на первом курсе в блоке общегуманитарных, раньше

специальных. Тем не менее потенциал ранней профессионализации данной дисциплины высок: работая с профессионально ориентированным материалом, студенты получают общепрофессиональные представления и формируют профессионально значимые компетенции. Наряду с «владением одним из иностранных языков на уровне не ниже разговорного» (ОК-14 для направления «Реклама и связи с общественностью») изучение иностранного языка позволяет сформировать профессиональные и надпрофессиональные компетенции: так, при проведении итогового контроля студенты рассказывают о своей учёбе и достижениях, будущей профессии и особенностях профессиональной деятельности, что соответствует самопрезентации как компоненту ассессмент-центра.

Ролевая игра моделирует управленческие, экономические ситуации и даёт возможность их анализировать: это - средство оценки профессионального творческого мышления, поскольку студент проявляет способность анализировать специфические ситуации и решать новые задачи. Достоинством ролевых игр как диагностического средства является то, что они позволяют оценить цельную компетенцию, а не составляющие её отдельно знания или навыки: студенты анализируют и решают конкретные проблемы, работают групповым методом, устанавливают причинно-следственные связи, развивают взаимопонимание и т.д.

Метод кейс-стади оптимален для оценки сформированности компетенций не по точным наукам, а по тем дисциплинам, истина в которых плюралистична: когда важен не столько конкретный ответ на поставленный вопрос, а поиск ответа, ориентирование в проблемном поле. Технология метода заключается в том, что разрабатывается модель конкретной ситуации из реальной жизни, в которой отражаются компетенции, которые должны быть сформированы у студентов: например, для многих специальностей и направлений подготовки важны надпрофессиональные компетенции, такие как владение методами анализа информации, инновационным подходом к технологиям, современными принципами управления, ориентацией на оптимизацию структур управления, приемами повышения эффективности функционирования организации, а также накопления и реализации человеческого капитала. Можно выделить основные темы кейсов, способствующие формированию данных компетенций: конфликты в организации и внешней среде, реализация человеческого капитала, инновационные процессы и их осуществление и т.д.

Поскольку профессиональная деятельность целостна и не расчленена на отдельные операции, то и оценка должна быть комплексной, охватыва-

ющей всю компетенцию, а не определяющие её знания. Оценка сформированности компетенции предполагает демонстрацию того, что студенты освоили составляющие её знания и умения и приобрели качества, позволяющие ими воспользоваться с целью решения профессионально значимых задач.

О. Н. Олейникова и А. А. Муравьёва определили признаки качественной оценки компетенций: обоснованность, достоверность, адекватность и гибкость [3]. Обоснованность предполагает определение конкретных критериев, в соответствии с которыми оценивается компетенция. Одинаковые критерии должны использоваться всеми аттестующими. Достоверность - это оценка фактического результата, исключая домысливание, гипотетические предположения о том, как студент мог бы ответить, что он мог иметь в виду и т.д. Адекватность - отбор тех оценочных методов, для которых имеется ресурсное обеспечение, и гибкость - возможность адаптировать процедуру оценки под готовность обучающегося демонстрировать те или иные компетенции.

Эти же авторы разработали стадии оценки: планирование, сбор свидетельств, наблюдение за деятельностью, принятие решения [3]. Планирование оценки - это определение методик, наиболее соответствующих содержанию дисциплины, форм и видов диагностических процедур. Сбор свидетельств заключается в сборе портфолио обучающегося - непосредственных продуктов его образовательной деятельности, служащих основой для итоговой оценки и обеспечивающих её объективность и достоверность. Наблюдение за деятельностью, как мы выяснили, является лишь одним из возможных методов оценки, не самым объективным, но системным и лёгким в организации. Принятие решения относится не к обучающемуся, а к собранному в процессе наблюдения материалу - достаточен ли он для подтверждения компетенции или требуются дополнительные средства оценки.

Оценка компетенций, в отличие от традиционной оценки знаний, имеет в большей степени обучающий, нежели диагностирующий характер: в этом, по нашему представлению, заключается основная сложность перехода. Сформированная компетенция означает готовность обучающегося следовать определённой модели поведения, адекватной условиям профессиональной деятельности, т.е. студент либо готов, либо нет. Такой подход близок к зачётной системе зачтено/не зачтено, но не соответствует балльной оценке: компетенция по определению не может быть сформирована на «тройку». Очевидно, одной из первоочередных задач, поставленных принятием нового стандарта профессионального образования, станет приведение в соответствие балльной системы и системы диагностики компетенций.

Заключение

Ключевой категорией нового стандарта, показателем результативности образования является компетенция. На сегодняшний день нет системы диагностических средств сформированности компетенций, однако повышение измеримости стандарта профессионального образования представляется возможным при условии адаптации к условиям образовательного процесса реальных методик оценки персонала бизнес-предприятий и некоммерческих организаций. Комплексный подход к измерению стандарта, восстановление разрушенных связей предприятий с учреждениями профессионального образования, отраслевая консолидация работодателей в регионах позволит переориентировать профессиональную школу на удовлетворение актуальных потребностей рынка труда и даст возможность измерять достигнутый результат образования адекватными диагностическими средствами.

Список литературы

1. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 031600 Реклама и связи с общественностью. URL: <http://www.seun.ru/content/learning/student/standart3/bakalavr/031600.pdf> (дата обращения: 23.01.2013).

2. Красностанова М. В., Осетрова Н. В., Самара Н. В. Assessment center для руководителей. Опыт реализации в российской компании, упражнения, кейсы. URL: <http://lib.rus.ec/b/164962/read> (дата обращения: 15.01.2013).
3. Олейникова О. Н., Муравьева А. А. Профессиональные стандарты : принципы формирования, назначение и структура : метод. пособие. М., 2011. 100 с.

References

1. *Federalnyy gosudarstvennyy obrazovatelnyy standart vysshego professional'nogo obrazovaniya po napravleniyu podgotovki 031600Reklama i svyazi s obshchestvennost'yu* (The federal state educational standart of higher professional education by course 031600 Publicity and public relations), available at: <http://www.seun.ru/content/learning/student/standart3/bakalavr/031600.pdf>
2. Krasnostanova M. V., Osetrova N. V., Samara N. V. *Assessment center dlya rukovoditeley. Opyt realizatsii v rossiyskoy kompanii, upravneniya, keysy* (Assessment center for managers. Realization experience in Russian company, exercises, cases), available at: <http://lib.rus.ec/b/164962/read>
3. Oleynikova O. N., Muravieva A. A. *Professionalnyestandardy: printsipy formirovaniya, naznachenie i struktura: Metodicheskoe posobie* (Professional standards: principles of formation assignment and structure: The study guide). Moscow, 2011. 100 p.

УДК 37.015.31

АКМЕОЛОГ ДЕТСКОГО ЧТЕНИЯ: К ВОПРОСУ О ТЬЮТОРСТВЕ В ЧИТАТЕЛЬСКОМ РАЗВИТИИ

Т. Г. Фирсова¹

Саратовский государственный университет (Россия)
E-mail: tan-firsova@yandex.ru

Аннотация. На основе данных социологических и психолого-педагогических опросов граждан России, результатов образовательной программы PISA - 2009 констатируется ситуация кризиса чтения, понижения уровня читательской культуры и читательской компетентности россиян. Выявлен ряд объективных и субъективных причин, обуславливающих современную ситуацию читательского негативизма. Предложены концептуальные характеристики понятий «чтение», «читательское развитие», «читательское сознание», «читательское общение», «читательская компетентность». Показано, что читательская некомпетентность характеризуется как фактор социального риска, угроза национального благополучия. Обоснована актуальность внедрения в школьную практику новой специальности - «акмеолог чтения», дается характеристика профессиональных компетентностей данного специалиста.

¹ Фирсова Татьяна Геннадьевна - кандидат филологических наук, доцент, кафедра начального языкового и литературного образования, Саратовский государственный университет им. Н. Г. Чернышевского; ул. Астраханская, 83, г. Саратов, 410012, Россия.



Ключевые слова: чтение, психология чтения, акмеолог чтения, читательское развитие, читательское сознание, читательское общение, читательская деятельность, читательская компетентность.

Children's Reading Acmeologist: to the Question of Tutorship for Readers' Development

T. G. Firsova²

Abstract. The article is based on the data of sociological and psychological pedagogical polls of the citizens of Russia and results of the educational program PISA-2009 and states the presence of reading crisis, decrease of the level of readers' culture and readers' competence among Russians. The author detects the set of objective and

² Firsova Tatyana Gennadievna - candidate of philological sciences, associate professor, the Chair of Primary Linguistic and Literary Education, Saratov State University named after N. G. Chernyshevsky; 83, Astrahanskaya street, Saratov, 410012, Russia.