

Кравцова Лилия Адисовна

кандидат технических наук, профессор,
заведующая кафедрой экономики образования
Московского института открытого образования,
старший научный сотрудник Департамента образования г. Москвы
keomioo@mail.ru

**МЕЖДИСЦИПЛИНАРНАЯ СУЩНОСТЬ
КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА
В ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

Аннотация:

В статье, посвященной проблемам современного образования, автором отмечается, что переподготовка и повышение квалификации работников учреждений и организаций, предметом деятельности которых является работа с молодежью, ведется средними специальными и высшими учебными заведениями, а также учреждениями повышения квалификации специалистов, с использованием компетентностного подхода. В качестве примера автором использован опыт работы кафедры «Экономики образования» Московского института открытого образования.

Ключевые слова: образовательное учреждение, образование, компетенция, компетентность, компетентностный подход, кадровый состав, переподготовка кадров, повышение квалификации, инновация, инновационный процесс, педагогическая инноватика.

Процесс развития изменений в образовании характеризуется программными документами дальнейших направлений и условий развития системы образования. Происходящие в конце XX и начале XXI в. в России существенные изменения в социально-экономической сфере с неизбежностью отразились на сущности и характере образования (его направленности, целей, содержания). Впрочем, стремительные изменения происходили и продолжают происходить не только в России, но и во всем мире, все более явно ориентируют его на «свободное развитие человека». Творческая инициатива, самостоятельность, конкурентоспособность, мобильность будущего специалиста, подчеркиваются во всех законодательных инициативах последнего времени. Эти накапливающиеся изменения означают процесс смены образовательной парадигмы, что отмечают многие исследователи.

Изменения в области целей образования, соотносимые, в части, с глобальной задачей обеспечения вхождения человека в социальный мир, его продуктивную адаптацию в реальном мире, вызывают необходимость постановки вопроса обеспечения образования более полным, личностно- и социально-интегрированным результатом. Образование – это ключ к будущему нации, ее способность гибко реагировать на возникающие реалии. Для страны, стремящейся создавать инновационную экономику в рамках уже наступающего постиндустриального мира, нет проблемы более важной, чем образование, способное содействовать обновлению и развитию интеллектуального потенциала страны.

В качестве общего определения такого интегрального социального личностно-поведенческого феномена, как результат образования в совокупности с мотивационно-ценностными, когнитивными составляющими и выступило понятие «компетенция». По мере развития этого понятия возникает необходимость в компетентностном подходе, применение которого обнаруживает его междисциплинарную сущность.

Междисциплинарная сущность компетентностного подхода обусловлена самим понятием «компетентность». Понятие, которое включает не только когнитивную (интеллектуальную, мировоззренческую), но и операционально-технологическую, а также поведенческую (мотивационную, этическую, социальную, экономическую) составляющие.

А.В. Хуторской вполне правомерно утверждает: «Компетентностный подход предполагает не усвоение отдельных друг от друга знаний и умений, а овладение ими в комплексе. В связи с этим меняется, точнее, по-иному определяется система методов обучения. В основе отбора и конструирования методов обучения лежит структура соответствующих компетенций и функции, которые они выполняют в образовании» [1].

При этом автор разводит понятия «компетенция» и «компетентность»:

Компетенция – отчужденное, заранее заданное социальное требование (норма) к образовательной подготовке ученика, необходимой для его эффективной продуктивной деятельности в определенной сфере.

Компетентность – владение, обладание учеником соответствующей компетенцией, включающее его личностное отношение к ней и предмету деятельности. Компетентность – уже состоявшееся качество личности (совокупность качеств) ученика и минимальный опыт деятельности в заданной сфере [2].

Компетентность – совокупность личностных качеств ученика (ценностно-смысловых ориентаций, знаний, умений, навыков, способностей), обусловленных опытом его деятельности в определенной социально и личностно-значимой сфере [3].

Разведение одного понятия на два однокоренных, но уже различающихся, по сути, отражает его психологическую, педагогическую, социально-экономическую компоненты, составляющие его содержание.

Специфика компетентности профессионала в образовательном учреждении заключается в том, что он формируется в системе дополнительного образования, одной из форм которого является – повышение квалификации, профессиональной переподготовки или получения второго высшего образования. В этом случае развитию профессиональной компетентности способствуют имеющиеся знания и опыт работы в педагогическом коллективе. Эти знания и опыт работы выступают стартовым человеческим капиталом. Задача образовательного учреждения заключается в том, чтобы обогатить этот стартовый капитал и сформировать такой уровень компетентности, который позволит выпускнику предложить его в виде достойной образовательной услуги на рынке труда.

Можно сказать, что пока не сложилось единого перечня ключевых компетенций. Поскольку компетенции – это не личностные предпочтения, а, прежде всего, заказ общества к подготовке его граждан, то такой перечень во многом определяется согласованной позицией социума в определенной профессиональной среде страны или региона. В ходе международного проекта «Определение и отбор ключевых компетентностей», реализуемого Организацией экономического сотрудничества и развития и Национальными институтами образовательной статистики Швейцарии и США, строгого определения ключевых компетентностей выработано не было. Во время симпозиума Совета Европы по теме «Ключевые компетенции для Европы» был определен следующий примерный перечень ключевых компетенций.

Таблица 1 – Примерный перечень ключевых компетенций для Европы

<p>Изучать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – уметь извлекать пользу из опыта; – организовывать взаимосвязь своих знаний и упорядочивать их; – организовывать свои собственные приемы изучения; – уметь решать проблемы; – самостоятельно заниматься своим обучением. 	<p>Искать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – запрашивать различные базы данных; – опрашивать окружение; – консультироваться у эксперта; – получать информацию; – уметь работать с документами и классифицировать их.
<p>Думать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – организовывать взаимосвязь прошлых и настоящих событий; – критически относиться к тому или иному аспекту развития наших обществ; – уметь противостоять неуверенности и сложности; – занимать позицию в дискуссиях и выковывать свое собственное мнение; – видеть важность политического и экономического окружения, в котором проходит обучение и работа; – оценивать социальные привычки, связанные со здоровьем, потреблением, а также с окружающей средой; – уметь оценивать произведения искусства и литературы. 	<p>Сотрудничать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – уметь сотрудничать и работать в группе; – принимать решения, улаживать разногласия и конфликты; – уметь договариваться; – уметь разрабатывать и выполнять контракты. <p>Приниматься за дело:</p> <ul style="list-style-type: none"> – включаться в проект; – нести ответственность; – входить в группу или коллектив и вносить свой вклад; – доказывать солидарность; – уметь организовывать свою работу; – уметь пользоваться вычислительными и моделирующими приборами.
<p>Адаптироваться:</p> <ul style="list-style-type: none"> – уметь использовать новые технологии информации и коммуникации; – доказывать гибкость перед лицом быстрых изменений; – показывать стойкость перед трудностями; – уметь находить новые решения. 	

В. Хутмахер приводит принятое Советом Европы определение пяти ключевых понятий, определяющих компетентностный подход, которыми «должны быть оснащены молодые европейцы»:

– «... **политические и социальные компетенции**, такие как способность принимать ответственность, участвовать в принятии групповых решений, разрешать конфликты ненасильственно, участвовать в поддержании и улучшении демократических институтов;

– **компетенции, связанные с жизнью в многокультурном обществе**. Для того, чтобы контролировать проявление (возрождение – resurgence) расизма и ксенофобии и развития климата нетолерантности, образование должно «оснастить» молодых людей межкультурными компетенциями, такими как принятие различий, уважение других и способность жить с людьми других культур, языков и религий;

– **компетенции, относящиеся к владению (mastery) устной и письменной коммуникацией**, которые особенно важны для работы и социальной жизни, с акцентом на то, что тем людям, которые не владеют ими, угрожает социальная изоляция. В этом же контексте коммуникации все большую важность приобретает владение более чем одним языком;

– **компетенции, связанные с возрастанием информатизации общества**. Владение этими технологиями, понимание их применения, слабых и сильных сторон и способов к критическому суждению в отношении информации, распространяемой массмедийными средствами и рекламой;

– способность учиться на протяжении жизни в качестве основы непрерывного обучения в контексте как личной профессиональной, так и социальной жизни» [4, р. 11].

Ключевые компетенции отечественного образования основываются на главных целях общего образования, структурном представлении социального опыта и индивидуального опыта личности.

– **Ценностно-смысловая компетенция** связана с ценностными ориентирами, способностью видеть и понимать окружающий мир, ориентироваться в нем, осознавать свою роль и предназначение, уметь выбирать целевые и смысловые установки для своих действий и поступков, принимать решения. Данные компетенции обеспечивают механизм самоопределения. От них зависит индивидуальная образовательная траектория и программа жизнедеятельности специалиста в целом.

– **Общекультурная компетенция** заключается в знании и понимании национальной и общечеловеческой культуры; духовно-нравственные основы жизни человека и человечества, отдельных народов; культурологические основы семейных, социальных, общественных явлений и традиций; роль науки и религии в жизни человека; компетенции в бытовой и культурно - досуговой сфере, например, владение эффективными способами организации свободного времени.

– **Информационная компетенция** проявляется в навыках и деятельности по отношению к информации. Владение современными средствами информации (телевизор, магнитофон, телефон, факс, компьютер, принтер, модем, копир и т.п.) и информационными технологиями (аудио - видеозапись, электронная почта, СМИ, Интернет). Поиск, анализ и отбор необходимой информации, ее преобразование, сохранение и передача.

– **Коммуникативная компетенция** есть знание языков, способов взаимодействия с окружающими и удаленными событиями и людьми; навыки работы в группе, коллективе, владение различными социальными ролями. Умение представить себя, написать письмо, анкету, заявление, задать вопрос, вести дискуссию и др.

– **Социально-трудовые компетенции** проявляются в гражданской позиции. Избиратель, представитель, потребитель, покупатель, клиент, производитель, член семьи. Права и обязанности в вопросах экономики и права, в области профессионального самоопределения. В данные компетенции входят, например, умения анализировать ситуацию на рынке труда, действовать в соответствии с личной и общественной выгодой, владеть этикой трудовых и гражданских взаимоотношений.

– **Компетенция личностного самосовершенствования** направлена на освоение способов и технологий физического, духовного и интеллектуального саморазвития, эмоциональной саморегуляции и самоподдержки, непрерывном самопознании, развитии необходимых современному человеку личностных качеств, формировании культуры мышления и поведения.

В Московском институте открытого образования базой исследования компетентностного подхода в системе повышения квалификации можно считать опыт работы кафедры Экономики образования Московского института открытого образования Департамента образования г. Москвы. Исследованием были охвачены руководители и заместители руководителей образовательных учреждений г. Москвы. Теоретико-методологические основы исследования и поставленные задачи определили процедуры опытно-экспериментального изыскания, которое проводилось в три этапа.

На первом этапе (2002–2004 г.) изучались и анализировались отечественные и зарубежные литературные источники по методологии, теории и методике профессионального образования; диссертационные работы, сопряженные с темой диссертационного изыскания; уточнялись методологическая и теоретическая основы исследования, формулировались противоречия; уточнялись цель, объект и предмет научного проекта. Изучалось состояние проблемы структурирования и содержания учебного материала учебных программ в системе повышения квалификации руководителей и заместителей руководителей образовательных учреждений. Были сформулированы проблема, цель и гипотеза исследования, разрабатывались задачи и план работы. Сформированы учебные модули программ, содержание которых определялось

потребностью экономико-правовых и финансово-хозяйственных знаний и умений. Проводилось наблюдение за процессом обучения.

Основные методы исследования: наблюдение; интервьюирование руководителей; изучение различных программ и подходов к проблеме развития профессиональной компетентности руководителей; обобщение передового опыта по проблеме исследования; анкетирование и обработка исследовательских материалов.

На втором этапе (2004-2006 гг.) были проведены анализ и создание структуры содержания учебных и дидактических материалов, что было сделано с целью выявления недостатков в уже сформированных учебных курсах и преодоления их с помощью корректировки структуры учебного материала и разработанной дидактической технологии. В ходе формирующего процесса обучения корректировалось содержание учебных модулей и отбор учебных материалов практико-ориентированных программ. Совершенствовались разработанные дидактические технологии, экспериментально проверялась правильность разработанных требований к структуре и содержанию учебного материала и эффективность дидактических технологий. Проверялись основные положения формирующего эксперимента; уточнялись педагогические условия, повышающие уровень профессиональной компетентности руководителей. Опытно-экспериментальная работа выполнялась в естественных условиях.

Основные методы данного этапа: анализ эффективности процесса обучения руководителей и их заместителей; метод экспертных оценок (экспертиза развития личностно-профессиональных качеств, степени овладения содержанием курса, методических разработок, программ); анкетирование; педагогический эксперимент; педагогическое проектирование.

На третьем этапе (2006-2008 гг.) осуществлялась проверка выводов и результатов исследования учебного процесса в системе повышения квалификации, была завершена апробация педагогических условий, повышающих уровень развития профессиональной компетентности руководителей. Проводилось осмысление, обобщение и описание учебно-методических материалов, осуществлялось диссертационное оформление, публикация результатов работы.

Методы исследования на данном уровне: анализ теоретических положений изыскания и их коррекция; структурирование эмпирической фактологии; наблюдение за динамикой развития профессиональной компетентности руководителей, обработка результатов исследования; формулирование общих выводов. Проведенные исследования позволяют сформулировать некоторые теоретические обобщения в целях дальнейшего методологического развития компетентностного подхода в системе повышения квалификации и переподготовки кадров.

Психологический аспект компетентностного подхода заключается в том, что:

– во-первых, у слушателя должна быть развита более высокая мотивация к завершению образовательной программы, чем у слушателей без вовлечения в профессионально-управленческую деятельность;

– во-вторых, процесс обучения накладывается на имеющиеся педагогические знания и опыт, что обеспечивает более углубленные знания по управлению образовательными процессами, а также быстрое и успешное формирование профессионально-компетентной личности;

– в-третьих, адаптация к учебному процессу займет меньше времени, что позволяет более эффективно сочетать знания и умения в общем комплексе предлагаемых обучающих модулей.

Профессиональное развитие кадрового потенциала и в первую очередь руководителей образовательных учреждений неотделимо от профессионального и личностного потенциала. В основе и того, и другого лежит принцип саморазвития, детерминирующий способность личности превращать собственную жизнедеятельность в предмет практического преобразования, приводящий к высшей форме жизнедеятельности – творческой самореализации.

Подобное понимание профессионального развития личности ставит вопрос о необходимости реконструкции принципов непрерывного профессионального развития руководителей, системы научных понятий и поиска адекватного современным представлениям научного подхода к его изучению.

Специфика изучения проблемы личностного и профессионального развития руководителей заключается также и в учете нормативных документов, стандартизирующих и содержательно определяющих программы подготовки управленческих кадров, что предполагает одним из аспектов компетентностного подхода в обучении – юридическую грамотность.

Вопросы модернизации образования последнего периода радикально изменяют подходы в управлении и организации профессиональной деятельности специалистов системы образовательных учреждений. Возникает необходимость решения профессиональных задач, связанных не только с педагогической деятельностью, но и с вопросами финансирования образовательных учреждений.

Решение таких вопросов лежит в плоскости построения экономической системы управления и контроля, которая обеспечивает соответствие между показателями стратегического и тактического планирования, целями и задачами педагогической системы, ее организационной структурой и структурой финансового обеспечения функционирования образовательного учреждения. Это требует от руководителей и коллектива образовательных учреждений освоения современных тенденций и технологий управления.

Педагогические цели кадрового состава образовательных систем оказываются напрямую связанными с экономическими показателями, то есть эффективностью программ развития образовательных учреждений в инновационном режиме. Знания, умения, навыки – компетенции приобретают характеристику коммерческого, то есть приносящего доход в последующих периодах человеку, обществу, государству.

Государственная политика в сфере образования и те вопросы, которые выделены приоритетным национальным проектом «Образование», подчеркивают, что исходной, отправной точкой экономического и научно-технического прогресса является уровень развития образования в стране.

Начало XXI в. и усиление процессов глобализации ознаменовалось коренным изменением отношения к роли и оценке влияния так называемого «человеческого фактора» в успешности положения государств на мировых рынках и реалиях всего политического спектра современного мира. В исследованиях последних десятилетий возникает понятие «экономический человек». Отличие его заключается в том, что это понятие включает весь спектр качеств личности: индивидуальных и коллективных, биологических и общественных в аспекте их воздействия на экономическую эффективность процессов воспроизводства для человека и общества. Человек остается воплощением экономических интересов, стимулов и критериев развития как производитель всей совокупности материальных и духовных благ, носитель всех видов деятельности и все более сознательный субъект глобальных процессов.

Выдвижение человека в центр процессов воспроизводства экономических ресурсов и экономических отношений влечет за собой глубокие изменения в воспроизводстве квалифицированных трудовых ресурсов для динамичной структуры национального хозяйства.

Сложность целей и задач системы образования в достижении конечного результата определяется тем, что образование является межотраслевой структурной компонентой экономической системы страны, которая в значительной мере определяет на современном этапе успехи ее реформирования.

Исключает ли прагматика экономического подхода к управлению в педагогической системе возможность согласования ценностных критериев педагогики и требований экономической системы государства? Нет, не противоречат, а именно являются взаимосвязанными и дополняющими друг друга. Ожидаемым конечным результатом, таким образом, с точки зрения и педагогических задач и потребностей экономической системы государства и общества в целом данного сегмента системы образования является экономический человек, независимо от направления его дальнейшей профессиональной деятельности.

Сказанное не вписывается в классическую модель отечественной педагогики, а в большей степени продуцирует идеи педагогических инноваций. Сегодня педагогическая инновация

находится в стадии становления и эмпирического поиска. В последние годы внимание ученых к инновациям в образовании приобретает буквально взрывной характер. А.В. Хуторской отмечает, что «только за 3 года по вопросам, связанным с инновациями в образовании защищено 86 диссертаций. В то же время нельзя сказать, что на все вопросы, связанные с педагогическими инновациями, получены исчерпывающие ответы» [5].

Под педагогической инноватикой автор понимает «учение о создании педагогических новшеств, их оценке и освоении педагогическим сообществом, использовании и применении на практике. Если практики чаще озабочены конкретными результатами обновлений, то ученых интересует система знаний и соответствующих им деятельностей, которые изучают, объясняют, обосновывают педагогическую инноватику, ее собственные принципы, закономерности, понятийный аппарат, средства, границы применимости и другие научные атрибуты, характерные для теоретических учений. Методология педагогической инноватики есть система знаний и деятельностей, относящихся к основаниям и структуре учения о создании, освоении и применении педагогических новшеств» [6].

Педагогические новшества, какими бы привлекательными и проработанными они не были, не могут быть освоены без надлежащего управления и организации инновационных процессов. Инициаторы нововведений неизбежно столкнутся с проблемами, порождаемыми нововведениями, и вынуждены будут искать пути их решения. Для внедрения новых форм, методик, педагогических технологий требуется понимание того, как эти новшества внедрять, осваивать и сопровождать [7].

Вот почему инновационные процессы в образовании рассматриваются в трех основных аспектах: социально-экономическом, психолого-педагогическом и организационно-управленческом.

Предметом инновационной компетентности является именно такой триединый процесс. Именно данный процесс является объектом изучения в педагогической инноватике, в отличие от дидактики, где объектом научного исследования выступает процесс обучения. Однако следует учитывать то, что основными функциям инновационной деятельности выступают не только методологические установки, а изменения компонентов самого педагогического процесса: содержания образования, форм, методов, технологий, особенно – системы управления и т.п. Именно последнее стимулирует процессы подготовки управленческих кадров на курсах повышения квалификации как формы дополнительного образования.

Инновационный процесс представляет собой совокупность процедур и средств, с помощью которых педагогическое открытие или идея превращаются в социальное, в том числе, образовательное нововведение. Инновационные процессы следует отличать от локального эксперимента или внедрения отдельных новшеств. Например, введение дополнительного элективного курса еще не делает ее инновационной, считает А.В. Хуторской. Инновационная деятельность характеризуется системностью, интегральностью, целостностью [8].

Таким образом, деятельность, которая обеспечивает превращение идей в нововведение, а также формирует систему управления этим процессом, и есть инновационная деятельность. Важно учитывать то, что инновационная компетентность заключается не в том, чтобы механически переносить в область педагогики аппарат инноватики, который действует в экономике, предпринимательстве или производстве. Будущему профессионалу-управленцу следует учитывать то, что на рынке труда востребованы не сами по себе знания, а способность специалиста применять их на практике, выполнять определенные профессиональные и социальные функции. Уже сама эта мысль сегодня звучит инновационно. Вот почему меры, направленные на преодоление кризиса знаниевой парадигмы, привели к необходимости изменения характера управления и обновления содержания высшего профессионального образования [9, с. 19].

Идея компетентностного подхода в системе повышения квалификации – это прежде всего идея открытого заказа на содержание образования, что свидетельствует о том, что образование признало, наконец, «значимость существования экономической действительности и ключе-

вых рынков, и, в частности, рынка труда, так как компетентности – это единицы прежде всего рыночной, социально ориентированной экономики» [10, с. 59].

В докладе международной комиссии по образованию для XXI в. «Образование: сокрытое сокровище» Жак Делор, сформулировал четыре критерия, на которых основывается компетентностный подход в образовании: научиться познавать, научиться делать, научиться жить вместе, научиться просто жить».

Так, согласно Жак Делору, один из критериев гласит: «Научиться делать, с тем, чтобы приобрести не только профессиональную квалификацию, но и в более широком смысле компетентность, которая дает возможность справляться с различными многочисленными ситуациями и работать в группе» [11, с. 37].

Педагогическую компетентность профессионала-управленца можно определить как его способность к эффективной реализации в образовательной практике системы социально одобряемых ценностных установок и достижению наилучших управленческих результатов за счет профессионально-личностной самореализации.

Ссылки:

1. Хуторской А.В. Технология проектирования ключевых и предметных компетенций // Интернет-журнал «Эйдос». 2005. 12 декабря.
2. Там же.
3. Там же.
4. Hutmacher Walo. Key competencies for Europe // Report of the Symposium Berne, Switzerland. URL: <http://www.uni-protokolle.de/Forum/25>, 2003.
5. Хуторской А.В. Инновации в образовании. Выступления участников VII-й Всероссийской дистанционной августовской научно-практической конференции // Интернет-журнал «Эйдос». 2005. 10 сентября. URL: <http://eidos.ru/journal/2005/0910-26.htm>
6. Там же.
7. Там же.
8. Там же.
9. Андреев А.Л. Компетентностная парадигма в образовании: опыт философско-методологического анализа // Педагогика. № 4. 2005. С. 19–27.
10. Щедровицкий П. Г. Коммуникативная и рефлексивная компетенция в рамках мыследеятельностного подхода: контуры нового понимания // Педагогика развития: ключевые компетентности и их становление. Красноярск, 2003.
11. Хуторской А.В. Инновации в образовании...