

Неклюдова Дарья Владимировна

соискатель Института педагогики и психологии
профессионального образования
Российской академии образования

**ФОРМИРОВАНИЕ МОДЕЛЕЙ
КОМПЕТЕНЦИЙ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО
СПЕЦИАЛИСТА В СИСТЕМЕ
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ:
ПОЛИКУЛЬТУРНЫЙ АНАЛИЗ**

Аннотация:

В статье актуализирована важность формирования у обучаемых моделей компетенций в системе повышения квалификации в России и за рубежом как фактора повышения их конкурентоспособности. Охарактеризованы технологии, эффективно влияющие на процесс формирования компетенций в контексте развивающейся интеграции российской и европейской систем повышения квалификации.

Ключевые слова:

система повышения квалификации, дополнительное образование, модели компетенций, профессиональные и общекультурные компетенции, технологии формирования компетенций.

Neklyudova Darya Vladimirovna

PhD applicant, Institute of Professional Education's
Pedagogic and Psychology,
Russian Academy of Education

**FORMATION OF MODELS OF
THE COMPETITIVE
SPECIALIST COMPETENCES
IN THE ADVANCED TRAINING
SYSTEM: MULTICULTURAL
ANALYSIS**

Summary:

The article substantiates the importance of formation of the students' competence models in the advanced training system in Russia and abroad as a factor of their competitiveness improvement. The authors describe the technologies, which effectively influence the process of competences formation in the context of developing integration of the Russian and the European systems of advanced education.

Keywords:

system of advanced training, additional education, models of competences, vocational and general cultural competences, technologies of competences' formation.

Смену образовательной парадигмы в условиях международной образовательной интеграции невозможно реализовать, не выработав нового взгляда на миссию и статус системы непрерывной профессиональной подготовки конкурентоспособного специалиста. Новая парадигма развития образования предъявляет особые требования непосредственно к личности работника и его компетентности, что существенно меняет цели и содержание самой системы повышения квалификации [1].

Реформы, проводимые в странах-участницах Болонского процесса с целью повышения сопоставимости и «прозрачности» национальных образовательных структур, касаются также национальных рамок квалификаций и моделей компетенций, которые являются инструментом классификации квалификаций и разработки новых квалификаций, необходимость в которых возникает на все более глобализирующемся рынке труда. Основой формирования квалификационных рамок является установление четких связей между требованиями рынка труда к выполнению работниками профессиональных функций и требованиями к тому, как оценить готовность работников соответствовать этим требованиям. Недостаточный уровень сформированности данной готовности и / или отсутствие необходимых компетенций можно и необходимо компенсировать в системе повышения квалификации (СПК).

Обучение компетенциям в системе СПК является актуальным также для сотрудников или специалистов, желающих сменить сферу своей деятельности или поддержать стабильность профессиональной деятельности. Модель компетенций позволит специалисту определить пробелы в его квалификации, которые он может восполнить через дополнительное обучение в системе повышения квалификации. Модель компетенций может выступать также в роли индивидуального профессионального путеводителя, позволяющего составить индивидуальную образовательную траекторию (маршрут), отвечающую требованиям работодателя и возможностям профессии. Таким образом, формирование и совершенствование моделей компетенций в СПК является своеобразным ответом на социальный заказ российского общества и постоянно изменяющийся спрос по подготовке специалистов в новых профессиональных областях с учетом реструктуризации и регионализации экономики на основе альтернативных меж- и трансдисциплинарных образовательных программ с использованием специальных технологий формирования компетенций в системе СПК.

Вместе с тем анализ научно-педагогической и социокультурной литературы по теме исследования и соответствующего опыта практической деятельности в СПК позволили выявить следующие проблемы:

– во-первых, отсутствует методология формирования компетенций конкурентоспособных специалистов в системе повышения квалификации, необходимых для эффективной социально-профессиональной адаптации и успешного функционирования в современных условиях;

– во-вторых, недостаточно разработаны организационно-педагогические условия, способствующие эффективному формированию недостающих профессиональных и общекультурных компетенций специалистов в условиях современной СПК с целью повышения их конкурентоспособности на все более глобализирующемся рынке труда;

– в-третьих, отсутствует технология формирования компетенций конкурентоспособных специалистов в условиях современной СПК.

Проведенный анализ зарубежной и отечественной информационной базы исследования показал, что имеет место также запаздывание конструктивного изучения, адаптации и использования зарубежного опыта формирования компетенций специалистов в системе СПК на основе модели компетенций и специализированных инструментах оценки этих компетенций в странах с развитой рыночной экономикой [2].

Важнейшими требованиями к личности специалиста являются способность к творчеству, профессиональная мобильность, способность к постоянному профессиональному саморазвитию и самосовершенствованию.

Наиболее продуктивными и обладающими прогностическим потенциалом в повышении эффективности процесса формирования компетенций в СПК показали себя *интегративный, личностно-ориентированный и проектный* подходы. Интегративный подход к формированию компетенций конкурентоспособного специалиста в условиях глобализации и регионализации международного рынка труда в СПК представляет собой: в *организационном плане* – интеграцию целей и задач профессиональной и учебной деятельности специалистов в СПК; взаимодействие всех субъектов системы ДПО в процессе обучения; в *содержательном плане* – межтематическую интеграцию содержания обучения с профессиональными обязанностями обучаемых, предполагающую модульное его построение и учитывающее особенности профессиональной деятельности обучаемых; в *технологическом плане* – интеграцию содержательных и процессуальных компонентов обучения; сочетание инновационных и традиционных технологий обучения, направленных на эффективное формирование компетенций конкурентоспособных специалистов в СПК; в *методическом плане* – интеграцию учебно-методических средств, обеспечивающих эффективное формирование компетенций специалистов в СПК; общность видов учебной деятельности и видов контроля знаний.

Сущность *личностно-ориентированного подхода* к формированию компетенций обучающегося заключается в направленности его вектора на учет индивидуальных особенностей субъекта познания и профессиональной деятельности, ценностных ориентаций, образовательных интересов, образовательных потребностей и опыта профессиональной деятельности в процессе проектирования и реализации индивидуальных траекторий профессионального развития.

Проектный подход, закладываемый в основу формирования компетенций конкурентоспособных специалистов в СПК, обеспечивает своевременное экономически целесообразное обновление их интеллектуального потенциала в соответствии не только с изменениями в технике и технологиях, но и нововведениями в области профессиональной деятельности; способствует максимальному раскрытию потенциальных возможностей специалистов; способствует разработке инструментария управления качеством обучения в СПК [3].

В процессе нашего исследования был разработан тезаурус проблемы формирования компетенций конкурентоспособного специалиста в СПК, понятийное наполнение которого («модели компетенций», «кластеры компетенций», «ключевые компетенции», «ключевые квалификации», «профессиональная компетентность», «конкурентоспособность», «конкурентоспособный специалист и т. д.) определило ядро теоретической части нашего исследования.

Модели компетенций – это инструмент, описывающий компетенции, необходимые для выполнения профессиональных обязанностей в отрасли или организации; это «навигаторы» в базовом профессиональном образовании и СПК для специалистов и работников, помогают молодым и опытным специалистам эффективно управлять развитием своей карьеры. Они используются при подборе, развитии и переобучении персонала в компаниях, для структурированного описания обязанностей сотрудников и требований к их квалификации, при выработке стратегии развития персонала компании, для выявления и формулирования ключевых требований к сотрудникам компании и планирования мероприятий СПК.

Было выявлено, что в условиях глобализации и интеграции образования модели компетенций претерпевают существенные изменения как в названии, структуре и классификации, так и в содержании [4]. Так, если на раннем своем развитии, с внедрением компетентностного подхода модели компетенций имели достаточно широкий спектр названий: ключевые, общие, предметные, специальные, инструментальные, межличностные, системные и т. д., то с утверждением

стандарта ВПО третьего поколения компетенции делятся только на две группы: общекультурные и профессиональные. В то же время интеграция профессионального образования с региональной экономикой способствует появлению нового комплекса (кластера) компетенций: развитию прикладных компетенций управленческого и профессорско-преподавательского состава вузов.

Нами были рассмотрены различные классификации компетенций, множественность которых объективно обусловлена различными целевыми (ценностными) установками авторов и использованием разных понятийных (семантических) систем для их описания. Проведенный анализ позволил сделать вывод, что множество классификаций компетенций уменьшается («сужается») по мере роста их интенциональности и адекватности в отражении качеств человека и качеств профессионала (специалиста).

Советом Европы (1996) введено пять компетенций, которыми должны обладать молодые европейцы. В рамках проекта TUNING компетенции, формируемые высшим профессиональным образованием, разбиты на два макрокласса: предметно-специализированные компетенции, общие компетенции (инструментальные, межличностные, системные). В государственных образовательных стандартах высшего профессионального образования третьего поколения компетенции делятся на две группы: общекультурные и профессиональные, последние в свою очередь подразделяются на общепрофессиональные и по видам деятельности в соответствии с профилем подготовки.

Мы выявили также технологии, эффективно влияющие на процесс формирования компетенций конкурентоспособных специалистов в условиях развивающейся интеграции российской и европейской систем дополнительного образования. Анализ специальной литературы и собственные исследования автора показали, что наиболее эффективно влияют на формирование компетенций у обучающихся в системе СПК следующие технологии: *проектная технология и технология проблемно-модульного обучения*, представляющая собой разбивку учебных дисциплин на относительно небольшие составляющие – модули. Результативность формирования компетенций в системе СПК зависит от того, какую позицию, активную или пассивную, занимает обучающийся, поэтому овладение профессиональными компетенциями требует организации непосредственной деятельности самих обучающихся. Решение этой проблемы связано с применением *деятельностных педагогических технологий*, которые можно классифицировать следующим образом: *репродуктивные педагогические технологии, проблемно-развивающие педагогические технологии, эвристические педагогические технологии*.

Основными видами лично ориентированных педагогических технологий, способствующих формированию компетенций в системе ДПО, являются диалогические методы обучения, к которым могут быть отнесены методики, построенные на диалоге и предполагающие авторское высказывание и его понимание, а также групповые дискуссии, анализ социально-профессиональных ситуаций, диалогические лекции; метод направляющих текстов; интерактивное обучение. Безусловно, формирование компетенций возможно через соответствующий опыт деятельности и общения, и такой опыт может быть получен именно в применении интерактивного обучения. Здесь основным источником познания становится опыт обучаемых; игровые технологии; тренинговые технологии (в четырех видах – обучающие тренинги, профессиональный тренинг, общеличностные тренинги, тренинг личностного роста).

Технология моделирования содержания образования в педагогической деятельности позволяет реализовать деятельностный подход в обучении и систему педагогической деятельности по формированию компетенций у слушателей СПК средствами изучаемого предмета. *Технология «полного усвоения»* – технология, гарантирующая усвоение предмета всеми обучающимися в СПК, но эта технология менее эффективна в формировании компетенций у обучающихся в системе повышения квалификации.

IT-технологии, в частности дистанционные технологии обучения и электронные образовательные ресурсы на базе электронных (e-learning) форм и средств обучения, также являются эффективными в формировании компетенций специалиста в системе ДПО.

Все вышеперечисленные педагогические технологии могут быть применены в процессе формирования моделей компетенций как отдельно, так и в комплексе.

Эффективность использования той или иной технологии была подтверждена также и цифровыми данными в процессе наших экспериментальных исследований в ЧОУ дополнительного профессионального образования «Центр повышения квалификации «Росстройобразование», г. Казань, которое было основано в 2007 г. для осуществления дополнительных образовательных программ в области геодезии, геологии, проектирования генпланов и автомобильных дорог. Было выявлено, что наиболее эффективными являются: *технологии проектного обучения* (указали 72 % опрошенных), *технологии модульного обучения* (62 %); *игровые технологии* (47 %), реализуемые в форме дидактических, деловых и ролевых игр; *тренинговые технологии* (35 %); *семинары-практикумы и проблемные семинары* (27 %).

Анкетирование показало высокую эффективность использования **IT-технологий**, в частности дистанционных технологий обучения и электронных образовательных ресурсов, реализуемых на базе электронных учебно-методических комплексов. Большинство респондентов (87 %) не назвали традиционные занятия лекционного типа в числе предпочитаемых форм обучения в системе ДПО для формирования недостающих компетенций в соответствии с моделями компетенций конкурентоспособного специалиста.

Ссылки:

1. Байденко В.И., ван Зантворт Дж. Модернизация профессионального образования: современный этап. М., 2002.
2. Трегубова Т.М. Диверсификация подготовки компетентных специалистов в рамках программы «ТЕМПУС» в условиях международной образовательной интеграции // Вестник ВГГУ. Сер.: Педагогические и психологические науки. Вып. 11 (30). Владимир, 2011. С. 140–146.
3. Demaree M. Postsecondary Enrollment Options Programs // NCSL State Legislative Report. 2001. V. 26 (4).
4. Трегубова Т.М. Указ. соч.

References:

1. Baydenko, VI & Zantvort, van J 2002, *Modernization of vocational education: the modern stage*, Moscow.
2. Tregubova, TM 2011, 'Diversification of training of competent professionals in the framework of the "Tempus" in the face of international educational integration', *Herald VGGU. Ser.: Pedagogical and psychological science*, issue 11 (30), Vladimir, p. 140-146.
3. Demaree, M 2001, 'Postsecondary Enrollment Options Programs', *NCSL State Legislative Report*, vol. 26 (4).
4. Tregubova, TM 2011, 'Diversification of training of competent professionals in the framework of the "Tempus" in the face of international educational integration', *Herald VGGU. Ser.: Pedagogical and psychological science*, issue 11 (30), Vladimir, p. 140-146.