

стремление ребят к контакту друг с другом и учителем, что приводит к формированию и развитию коммуникативных способностей, умений и навыков.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Богданова Г.А. Морфемный разбор как средство развития интереса учащихся к русскому языку // Русский язык в школе. – 1982. – № 5.
2. Вербицкая Л.А. Давайте говорить правильно: Пособие по русскому языку: Учебное пособие. – М., 2003.
3. Козлова О.А. Роль современных дидактических игр в развитии познавательных интересов и способностей школьников // Начальная школа. – 2007. – № 11.
4. Козырев В.А., Черняк В.Д. Вселенная в алфавитном порядке: Очерки о словарях русского языка. – СПб., 2000.
5. Лопатин В.В., Лопатина Л.Е. Малый толковый словарь русского языка. – М., 1993.
6. Макаренко А.С. Лекции о воспитании детей // Макаренко А.С. Сочинения: В 8 т. – Т. 4. – М., 1980.
7. Психологический словарь. – М., 1983.
8. Удальцова Е.И. Дидактические игры в воспитании и обучении дошкольников. – Минск, 1976.
9. Шмаков С.А. Игры-шутки, игры-минутки. – М., 1993.
10. Шмаков С.А. Игры учащихся – феномен культуры. – М., 1994.

УДК 37

Маматов Б.А., Цветкова В.Е.

*Санкт-Петербургский институт внешнеэкономических связей, экономики и права (г. Москва);
Московский государственный
областной университет*

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ В ВУЗЕ*

Аннотация. В статье рассмотрены особенности применения компетентностного подхода в подготовке специалистов для всех уровней школьного образования, описана модель компетенций менеджеров образования.

Ключевые слова: компетентностный подход, компетентность, компетенции, модель компетенций менеджеров образования.

B. Mamatov, V. Tsvetkova

St.Petersburg Institute of Foreign Economic Relations, Economics and Law

Moscow State Regional University

COMPETENCE APPROACH IN VOCATIONAL TRAINING IN HIGH SCHOOL

Abstract. In article features of application competence the approach in preparation of experts for all levels of school education are considered, the model компетенций managers of formation is described.

Key words: competence the approach, competence, the competence, model компетенций managers of formation.

Для России в период вхождения в единое международное образовательное пространство

* © Маматов Б.А., Цветкова В.Е.

вопросы обеспечения качества образовательных услуг становятся особенно актуальными. Включение высшей школы России в Болонский процесс ставит перед ней задачу обеспечения качества подготовки специалистов как ключевую в модернизации высшего образования.

Актуальность подготовки кадров в современной России в системе профессионального образования обусловлена двумя главными обстоятельствами. Во-первых, уровень подготовки кадров не соответствует структуре потребностей рынка труда. Во-вторых, осуществляется модернизация содержания и структуры профессионального образования. Основные факторы обновления профессионального образования: запросы развития экономики, социальной сферы, науки, техники, технологии, рынка труда, перспективные потребности его развития; необходимость обеспечить конкурентоспособность отечественного профессионального образования на мировом рынке образовательных услуг.

Для преодоления разрыва между содержанием образования, образовательными технологиями, структурой образовательной сферы, уровнем её кадрового потенциала и задачами

экономики необходимо создать механизмы, ориентированные не только на внутренние социально-экономические потребности страны, но и на обеспечение конкурентоспособности нашей страны на мировом рынке труда. Отсутствие полноценной взаимосвязи между профессиональным образованием, научно-исследовательской и практической деятельностью усиливает несоответствие содержания образования и образовательных технологий современным требованиям и задачам обеспечения конкурентоспособности нашей страны на мировом рынке образовательных услуг. Учитывая современный динамизм во всех сферах, особую значимость приобретает вопрос достижения реального соответствия форм и содержания многоуровневой системе подготовки менеджеров образования усложняющимся требованиям к их профессиональной квалификации. Наличие лишь опыта практической деятельности и определенных личностных качеств представляется ныне уже недостаточным для эффективной деятельности.

Обеспечение эффективного развития российского общества требует формирования современной системы профессиональной подготовки менеджеров образования в высшей школе. Одной из ведущих тенденций в профессиональной подготовке будущих специалистов в области менеджмента образования становится ориентация на повышение их профессиональной компетентности. В связи с этим возникает потребность в разработке теоретических положений и предложений практических путей смещения акцентов со знаниевого на компетентностный подход. Профессиональная компетентность специалиста является важнейшим критерием качества управленческой деятельности и понимается нами как способность и готовность (менеджера) к управлению, основанные на профессионально значимых и личностных качествах. Именно поэтому в настоящее время важным ресурсом становятся не столько специальные знания, сколько общая и управленческая культура, обеспечивающая личностное и профессиональное развитие специалиста.

Необходимость включения компетентностного подхода в образовательный процесс вуза обусловлена требованиями системно-организованных, интеллектуальных, коммуникативных, рефлексивных, самоорганизующих начал в деятельности специалиста.

Аналитический обзор 2003 года «Рефор-

мы образования» отмечает, что «...в условиях глобализации мировой экономики смещают акценты с принципа адаптивности на принцип компетентности выпускников образовательных учреждений». Изменение принципа ведет к изменению подхода. В нем основными категориями являются «компетенция» и «компетентность».

Для западных специалистов-практиков компетенции – способности, возможности, ряд связанных, но различных наборов поведения, намерения человека, проявляемые в соответствующих ситуациях. В настоящее время на Западе очень широко используется описание деятельности с позиции компетентностного подхода. Разработаны методики, вопросники для формирования профиля компетенции под различные виды деятельности.

В словаре российских практиков в области профессионального образования термин «компетенция» появился в последние 6-7 лет. В исследованиях педагогов, методистов, психологов термин «компетенция» определяется как «предметная область, в которой индивид хорошо осведомлен и в которой он проявляет готовность к выполнению деятельности», а под компетентностью понимается «интегрированная характеристика качеств личности, результат подготовки выпускника вуза для выполнения деятельности в определенных областях (компетенциях)»; как «актуальное, формируемое личностное качество как основывающуюся на знаниях, интеллектуально- и личностно-обусловленную социально-профессиональную характеристику человека; кроме того компетентность является следствием саморазвития индивида, обобщения личностного и деятельностного опыта [5;2;1].

Тем не менее, основными считаются два подхода к пониманию компетенций – американский и европейский.

Американский подход определяет компетенции как описание поведения сотрудника. Компетенция – это основная характеристика сотрудника, обладая которой, он способен показывать правильное поведение и, как следствие, добиваться высоких результатов в работе.

Европейский подход определяет компетенции как описание рабочих задач или ожидаемых результатов работы. Компетенция – это способность сотрудника действовать в соответствии со стандартами, принятыми в организации (определение стандарта – минимума, который должен быть достигнут со-

трудником).

Мы считаем, что компетенция – это поведенческая характеристика, необходимая сотруднику для успешного выполнения рабочих функций, отражающая необходимые стандарты поведения. Компетентность – это способность, необходимая для решения рабочих задач и получения необходимых результатов работы. Сопутствующими понятию «компетенция» выступают знания и навыки, способности, прилагаемые усилия, стереотипы поведения. Задачей практики социально-экономического образования и является подготовка специалистов менеджеров к такой деятельности. Для этого необходима разработка модели компетентности.

В предлагаемой модели мы выделяем следующие типы компетенций: *Ключевые* – компетенции, которые поддерживают провозглашенную миссию и ценности организации и, как правило, применимы к любой должности, в том числе и к должности менеджера образования:

- Управленческие компетенции, применяемые в отношении должностей всех уровней управления. Используется чаще для оценки руководителей.

- Специальные компетенции, используемые в отношении определенных групп должностей. Это знания и навыки, определяющие профессиональные обязанности, уровень владения ими, способность применения их на практике отдельными категориями сотрудников.

- Личностные компетенции, имеющие над-профессиональный характер и необходимые в любой области деятельности. Под личностной компетенцией подразумевается духовная зрелость, осознание человеком собственных жизненных целей и смысла жизни, понимание себя и других людей, умение понять глубинные мотивы поведения.

Компетенции подразделяются также на *простые и детализированные*: простые – это единый перечень индикаторов поведения, который может быть разработан, к примеру, руководителем организации.

Детализированные – это компетенции, состоящие из нескольких уровней (как правило трех-четырех). Количество уровней определяется на этапе разработки модели компетенций.

Технология создания компетенций включает в себя несколько этапов. Первый этап: формулировка стратегии и целей организации. Второй этап: выделение ключевых за-

дач деятельности персонала образовательного учреждения, вытекающих из стратегии ее развития. На этом этапе необходимо подключение сотрудников к разработке своих компетенций. Третий этап: определение уже непосредственно поведенческих реакций, которые должны появляться у сотрудников в ходе решения рабочих задач. Четвертый этап: выделение из общей массы характеристик и группировка выявленных индикаторов поведения в общие категории – кластеры. Пятый этап: создание шкалы оценки в каждом уровне компетенций, чтобы описать недопустимый, допустимый и выдающийся уровни поведения сотрудников на рабочем месте.

Смыслообразующим фактором проектирования такой модели становится развитие личности студента – будущего менеджера образования. Это требует новой организации, междисциплинарной интеграции содержания и технологий обучения. Дифференциация содержания и организации процесса образования осуществляется на основе учета индивидуально-психологических особенностей студентов, их потребностей в самореализации.

Компетентностный подход предполагает глубокие системные преобразования в образовательном процессе вуза, затрагивающие преподавание, содержание, методы, формы, образовательные технологии, связи высшего образования с другими уровнями профессионального образования.

Практическая реализация этих изменений выступает как подготовка профессионально компетентного будущего специалиста менеджера. Целью образования провозглашается формирование компетентности, компетенций и социально значимых качеств студента, его способности к самоопределению, самообразованию, самоактуализации и саморегуляции.

В системе подготовки специалистов в сфере «Человек – человек» компетентность социального взаимодействия в этой сфере является профессионально необходимой. Очевидно, что формирование данной компетентности предполагает создание психолого-педагогических условий, в которых обучающийся может проявить не только интеллектуальную и познавательную активность, но и личностную социальную позицию, свою индивидуальность, выразить себя как субъект обучения.

Одной из самых эффективных форм комплексного использования интерактивных методов обучения, на наш взгляд, на сегодняшний день является тренинг. При рассмот-

рении вопроса о способах реализации тренингового подхода будем исходить из того, что сознательный учет и использование педагогами психологических механизмов можно рассматривать как способы педагогической деятельности. Формирование социально-профессионального самосознания будущих специалистов – менеджеров организации (по отраслям) предполагает освоение новых социальных ролей и профессиональных позиций. Тренинг делает доступным для студента профессиональные задачи, обеспечивает его адаптацию к актуальной и потенциальной трудовой среде. Именно в тренинге создается возможность незамедлительного соотнесения полученной информации и деятельности, эмоционального переживания новых моделей поведения, что в свою очередь обеспечивает наиболее эффективное достижение поставленных целей.

Таким образом, компетентностный подход в настоящее время выступает основой как теоретической, так и практической подготовки специалистов. Опыт применения интерактив-

ных форм и методов обучения в системе образования связан с некоторыми трудностями. Но, несмотря на определенные сложности, данный вид обучения завоевывает все больше сторонников.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Болотов В.А., Сериков В.В. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе // Педагогика №10. 2003.
2. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. №5 2003.
3. Мартынюк О.И., Медведева И.Н., Панькова С.В., Соловьева И.О. О модели специалиста в области образования (компетентностный подход). // Проблемы качества образования. Компетентностный подход в профессиональном образовании и проектировании образовательных стандартов. Кн. 2. Москва – Уфа, 2005.
4. Панина Т.С., Вавилова Л.Н. Современные способы активизации обучения: Учеб. пособие для студентов высших учеб. заведений. – М., 2006.
5. Фролов Ю.В., Махотин Д.А. Компетентностная модель как основа оценки качества подготовки специалистов // Высшее образование сегодня. № 8. 2004.