

УДК 37.02

КОМПЕТЕНТНОСТНАЯ МОДЕЛЬ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ  
И ПЕРЕПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТА

Печенёва Т.А.

**Академия управления при Президенте Республики Беларусь  
Минск, Беларусь**

*В статье актуализирована проблема повышения конкурентоспособности специалиста на современном рынке труда и в связи с этим рассмотрена оптимальная модель обучения специалиста в системе переподготовки и повышения квалификации. Предложенная модель условно названа автором компетентностной. Рассмотрение компонентов модели предопределило уточнение понятий «компетенция» и «компетентность». Компетентностная модель переподготовки и повышения квалификации специалиста описана и визуализирована в соответствии с уровнями познавательной деятельности и применяемым методическим инструментарием.*

Современный этап развития экономики, бизнеса и социальной сферы характеризуется быстрыми изменениями среды в сочетании с нарастанием конкуренции на рынке труда. Эти изменения «ужесточают» требования к уровню квалификации специалиста, к его способности не только быстро адаптироваться в изменяющихся условиях, но и быть ориентированным на открытый заказ общества. В связи с этим остро встает проблема актуализации *деятельностной* направленности переподготовки и повышения квалификации специалистов. Как один из вариантов решения её – реализация компетентностного подхода в обучении, смещение акцентов с преподавания и заучивания знаний на формирование компетенций.

Основной причиной отставания систем образования от требований практики как социального заказа современная педагогическая наука назвала неумение формировать компетентности у обучаемых. В 2007 году Мировой экономической форум опубликовал рейтинг образовательных систем 125 стран мира, который характеризует подготовленность той или иной страны, к экономике будущего исходя из общего качества системы образования [1]. По данным параметрам первое место заняла Финляндия, далее идут Исландия, Ирландия, Дания, Швейцария, Бельгия. В «десятке сильнейших» Сингапур, Гонконг, Тайвань и Малайзия, в двадцатке – Голландия Япония, Великобритания, Германия, Швеция, Франция. Россия (берём её как самую большую из стран постсоветского пространства) и другие страны СНГ в рейтинге не представлены.

Собственно *компетенция* в переводе с латинского «*competentia*» означает круг вопросов, в которых человек хорошо осведомлен, обладает познаниями и опытом. Компетентный в определенной области человек обладает соответствующими знаниями и способностями, позволяющими ему обоснованно судить об этой области и, главное, эффективно действовать в ней. В последние годы понятие «компетенция» вышло на общедидактический и методологический уровень. Это связано с его системно-практическими функциями и интеграционной метапредметной ролью в общем образовании. Усиление внимания к данному понятию обусловлено также рекомендациями Совета Европы, относящимися к обновлению образования, его приближению к заказу социума [2]. И хотя на сегодняшний день не существует единого со-

гласованного определения и перечня ключевых компетенций\*, имеется ряд попыток определить понятие «компетенция» с образовательной точки зрения [3]. В первую очередь её рассматривают как заданное социальное требование (норму) к образовательной подготовке, необходимой для качественной продуктивной деятельности в определенной сфере. В то же время «компетентность» – это способность выбирать наиболее оптимальные модели решения практических задач и понимание ответственности за свои действия. И в частности, это способность актуализировать в нужный момент как накопленные знания, так и наработанный минимальный опыт деятельности в заданной сфере – пусть даже обусловленный первоначально применёнными в обучении педагогическими технологиями.

Таким образом, «компетенция» – это в большей степени сформированный потенциал, *готовность* обученного использовать усвоенные знания, умения и навыки, а также способы деятельности (технологии) для решения практических и теоретических задач. «Компетентность» – это уже осознанная *способность* эффективно выполнять конкретные действия в предметной профессиональной области.

В систему повышения квалификации и переподготовки специалист включается, имея соответствующую подготовку и определённый опыт деятельности в заданной сфере, а, следовательно, цель планируемого образовательного процесса – преобразование знаний, навыков и опыта в компетенции, набор которых конкретизируется и корректируется в соответствии с уровнем развития профессиональной области и заказами общества. Итог повышения квалификации и переподготовки специалиста – осознанная *способность* эффективно выполнять конкретные действия в предметной профессиональной области, т.е. компетентность в данной области, что и характеризует востребованного специалиста.

Предлагаемая компетентностная модель повышения квалификации и переподготовки специалиста включает следующие компоненты:

- определение основных компетенций, формируемых в ходе изучения дисциплин;
- выявление интеллектуальных («знаниевых»), психологических и организационно-технологических ресурсов специалиста;
- развитие и последовательное преобразование личностного ресурса, а также знаний, навыков и опыта в компетенции;
- создание и применение индикаторов – образцов контрольно-оценочных заданий, тестов, ассессмент-центров, позволяющих оценить поведенческие проявления в рамках каждой компетенции.

Уровень сформированности компетентности определяет динамика продвижения специалиста, а также его достижения в профессиональной области.

На первом этапе, при определении и конкретизации компетенций специалиста, на наш взгляд, целесообразно ориентироваться на *функции* компетенций. Исходя из понимания типологических функций компетенций [4] можно рассматривать как ориентир следующие базовые функции компетенций:

1. отражать социальную востребованность на специалистов, подготовленных к деятельности в той или иной социально-экономической и других сферах общества;
2. задавать реальные объекты окружающей действительности для целевого комплексного приложения знаний, умений и способов деятельности;

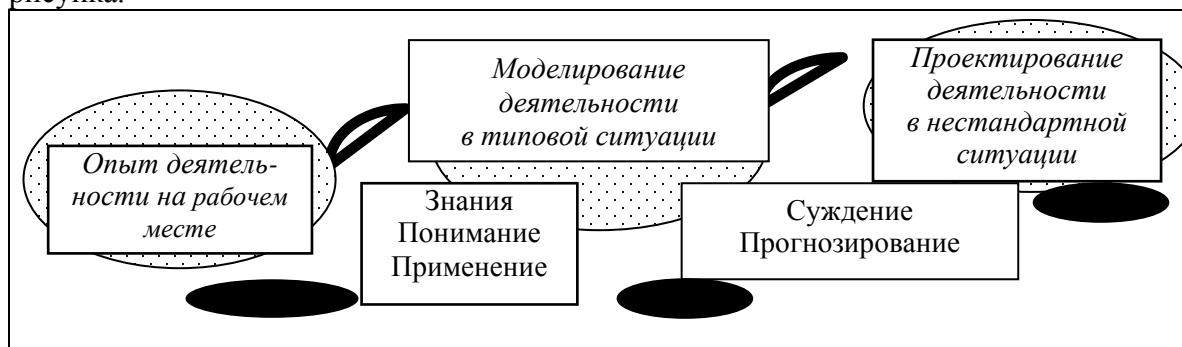
---

\* Очевидно, такой перечень во многом определяется согласованной позицией социума в конкретной стране или регионе, так как компетенции – это, прежде всего, заказ общества к подготовке его граждан.

3. формировать опыт предметной деятельности обучаемого, необходимый для формирования у него способности к целенаправленной действительности в стандартных практических ситуациях;

4. проектировать реализуемую возможность целевого комплексного приложения знаний, умений и способов деятельности в нестандартных практических ситуациях.

Развитие и последовательное преобразование личностного ресурса, а также знаний, навыков и опыта в компетенции можно представить в виде метафоричного рисунка.



#### Развитие и преобразование ресурса в компетенции

Как видно из рисунка, методическая логика реализации компетентного подхода к переподготовке и повышению квалификации специалиста предполагает, что актуализированный опыт деятельности на рабочем месте и реализуемое в ходе обучения моделирование деятельности в типовой ситуации осуществляются на уровне *знания, понимания и применения*. Более высокий уровень – проектирование деятельности в нестандартной, предполагаемой ситуации – базируется на *суждении* (способности установить сложность проблемы, ценность идеи или концепции, ответственность механизма их применения) и *прогнозировании*, что предполагает уже формирование навыка проектной деятельности.

Моделирование элементов основных задач профессиональной деятельности, типовых производственных и организационных ситуаций требует пересмотра методического инструментария, более активного использования инновационных практико-ориентированных форм и методов работы. Рассмотрим некоторые из них.

- Поведенческое моделирование или имитационная игра (различаются фрагментарностью или полнотой моделируемой производственной или управленческой ситуации).

К особенностям данного метода относится предъявление «поведенческой модели», предлагаемой к воспроизведению. Основываясь на конкретных ситуациях, взятых из профессиональной деятельности, имитационная игра и поведенческое моделирование представляют собой динамическую модель действительности. Модели разрабатываются так, чтобы они в максимальной мере соответствовали типовым производственным, экономическим или управленческим ситуациям, поэтому имитационная игра и поведенческое моделирование имеют очень высокую степень позитивного переноса.

- Деловая игра.

Активная форма обучения, используемая как на этапах моделирования, так и на этапах проектирования деятельности в нестандартной ситуации. Уместна в контексте подготовки ответственных решений в областях долгосрочного планирования,

распределения прав между различными структурными подразделениями и т.п. Характеризуется открытой соревновательностью, дискуссионностью, меньшей предсказуемостью практического результата. По мнению Гойхма-на О.Я. [5], в процессе деловой игры существенное значение приобретают такие общеметодические положения, как единая цель при выработке решений, коллективная выработка и многовариантность решений. Последний фактор может порождаться неодинаковой компетентностью обучаемых, различием их приоритетов и т. п.

- Баскет-метод (от «basket»-корзина).

Этот метод характеризуется большей самостоятельностью и креативностью слушателя. Обучаемому предлагается в ходе самостоятельной работы проанализировать предложенную информацию, связанную с возможной, прогнозируемой производственной, экономической или управленческой ситуацией, выявить наиболее острые проблемы, установить, какая информация является наиболее существенной. На основе этого анализа необходимо принять и обосновать соответствующие решения. Баскет-метод развивает способность к анализу, систематизации и отбору наиболее важных факторов и их классификации с учетом важности и срочности, к формулированию путей решения разных проблем, при этом, как правило, отмечается высокий уровень мотивации участников и высокая их включенность в решение поставленных задач.

Применяемые активные формы и методы обучения позволяют решать также задачу оценки степени сформированности базовых компетенций, анализировать открывшиеся проблемы, корректировать применяемые стратегии.

1. «Аргументы и факты– Н.Новгород», № 31, 2007 (со ссылкой на «Financial Times»).
2. Совет Европы: Симпозиум по теме «Ключевые компетенции для Европы»: Док. DECS / SC / Sec. (96) 43. – Берн, 1996.
3. См., Введенский В. Н., Зимняя И. А., Лесько И. Н., Дж. Равен, Сериков В. В., Фруммин И.Д., Хуторской А.В. и др.
4. См., Хуторской А. В. Практикум по дидактике и современным методикам обучения – СПб.: Питер, 2004. – 541 с.
5. См., Гойхман О. Я., Надеина Т. М. Речевая коммуникация. – М., ИНФРА-М, 2008. – 272 с.

УДК 681.324

## **АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ ПОДДЕРЖКА УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА**

**Попова Ю.Б., Яцынович В.В.**

Белорусский национальный технический университет  
Минск, Беларусь

*В докладе рассматривается разработанная и внедренная в учебный процесс автоматизированная система для поддержки проведения занятий в вузе. Основной целью создания системы является повышение эффективности подготовки специалистов по разным дисциплинам. Система позволяет автоматизировать и значительно упростить базовые учебные процессы. В локальной сети БНТУ система доступна по адресу [<http://172.16.111.26:1000>].*