

МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К РАЗРАБОТКЕ МОДЕЛИ СПЕЦИАЛИСТА С УЧЕТОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ И ЗАДАЧ МОДЕРНИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ СТРАНЫ

Тютикова Ирина Борисовна,
методист кафедры управления и экономики образования Санкт-Петербургская академия
постдипломного педагогического образования
г. Санкт-Петербург, Российская Федерация

На протяжении всей сознательной жизни человек подвергается образовательному воздействию. Образование для каждого конкретного человека – одно из важнейших условий самореализации. В ст.2 Закона "Об образовании" образование определяется как процесс обучения, воспитания и развития, организуемый субъектом образовательной деятельности, реализующим образовательную программу (оказывающим образовательные услуги).[1] Результатом этого процесса подготовка квалифицированных кадров для отраслей народного хозяйства. В последние годы для этого используется метод моделирования, в основе которого описательные аналоги деятельности специалиста, в которых отражены важнейшие характеристики профессии. Это так называемая квалификационная модель.

В настоящее время наметилась явная тенденция к переходу от квалификационной модели к компетентностной.

С позиций системного подхода в построении модели специалиста рассматривается результат процесса обучения, который тесно связан с таким показателем, как качество образования, то есть совокупностью признаков, свойств, характеристик, отличающих одно образование от другого. В узком смысле качество образования понимается как подготовленность субъекта, получившего образование определенного уровня, к выполнению конкретных функций.

Министерство образования и науки разрабатывает Общероссийскую систему оценки качества образования (ОСОКО), которая строится на следующих основных принципах:

- ориентация на потребителя (система образования в целом и образовательные организации зависят от своих потребителей и поэтому должны понимать их текущие и будущие потребности, выполнять их требования и стремиться превзойти их ожидания);
- системная оценка деятельности (оценка результативности взаимосвязанных процессов соотносена с оценкой управления ими как системой);
- взаимовыгодные отношения с партнерами (система образования в целом, образовательные организации и ее партнеры зависят друг от друга, и поэтому взаимовыгодные отношения помогают обеим сторонам достигать своих целей);
- сбор достоверных данных и анализ информации [6].

Реализация системы оценки качества образования предусматривает организацию оценочной деятельности на уровне отдельных образовательных учреждений в режиме внутреннего мониторинга качества, т. е. регулярное исследование, касающееся всех сторон жизни учебного заведения - качества преподавания, учебников, образовательных программ и других учебных материалов, объективности оценок, состояния учебных помещений и т. д. Анализ этих данных позволяет судить о деятельности преподавателей, администрации и своевременно принимать соответствующие управленческие решения.

Второе направление - оценка образовательных результатов обучающихся. На данный момент такая оценка реализуется в рамках двух процедур: государственной итоговой аттестации выпускников и промежуточной аттестации учащихся (студентов) в рамках внутренней системы контроля качества образования.

В сложившейся российской практике оценку качества подготовки выпускников осуществляют, как правило, сами производители образовательных услуг. Исключение составляет оценка уровня подготовки выпускников средней общеобразовательной школы, для

которой в настоящее время впервые реализован механизм независимой внешней оценки в рамках единого государственного экзамена (ЕГЭ).

Для отечественной системы образования переход к системной модели (квалификационной и компетентностной в их единстве) представляется крайне актуальным.[3]

Российская система образования всегда была компетентностной, т. е. ориентированной на сферу профессиональной деятельности, в отличие от западной модели, ориентированной на академические нормы оценки. Но задачей российской системы образования была подготовка специалистов для массового, стабильного производства, с редко меняющейся технологией и номенклатурой выпускаемой продукции. Она не полностью учитывала инновационный путь развития страны.

В компетентностной модели специалиста цели образования связываются как с объектами и предметами труда (с выполнением конкретных функций), так и с междисциплинарными интегрированными требованиями к результату образовательного процесса. Цель профессионального образования состоит не только в том, чтобы научить человека что-то делать, приобрести профессиональную квалификацию, но и в том, чтобы дать ему возможность справляться с различными многочисленными ситуациями и работать творчески.

Компетентность не должна противопоставляться профессиональной квалификации, но и не должна отождествляться с ней. Термин «компетенция» служит для обозначения интегрированных характеристик качества подготовки выпускника, категории результата образования. Компетенция выступает новым типом целеполагания и знаменует сдвиг от преимущественно академических норм оценки к внешней оценке профессиональной и социальной подготовленности выпускников с ориентацией на рыночную стоимость. Обращение к оценке качества образования через компетенцию означает, что образование тесно связывается с трудоустройством. Результат подготовки, оцененный в компетенциях, расширяет область трудоустройства выпускников.

При построении модели специалиста по нашему мнению необходимо рассмотреть две составляющие:

- модель деятельности специалиста, куда может входить описание видов профессиональной деятельности, сферы и структуры профессиональной деятельности, ситуаций профессиональной деятельности и способов их решения;
- модель личности специалиста, куда включаются необходимые качества и свойства работника.

При построении модели специалиста также необходимо учитывать следующие факторы:

- требования к специалистам, предъявляемые развитием современной экономики, науки, техники и культуры;
- требования различных сфер профессиональной деятельности к уровню и характеру профессиональной компетентности выпускников, а также уровню их образованности и культуры;
- потребности личности в удовлетворении общекультурных и профессиональных интересов, в обладании значительным объемом информации, в создании условий и возможностей, изменении и продолжении образования, расширения профиля подготовки, смены профессии и т. п.

Исходя из названных факторов, представляется возможным выделить наиболее существенные требования к разработке содержания образования и содержания обучения в системе профессионального образования, которые выступают в качестве принципов формирования модели специалиста:

- соответствие содержания современным потребностям государства, общества, бизнеса и личности;
- соответствие подходов к формированию содержания принципам разработки государственных образовательных стандартов;
- соответствие разрабатываемого содержания требованиям к уровню образования как одной из ступеней профессионального образования.

В целом модель специалиста должна включать следующие компоненты:

- профессионально-должностные требования – описание конкретного содержания деятельности специалиста, определяющего, что и как он должен делать при решении профессиональных задач в условиях конкретной должности, обеспечения необходимого уровня профессиональной деятельности;

- квалификационный профиль - сочетание необходимых видов профессиональной деятельности и степени их квалификации, квалификационные разряды для оплаты.

Модель специалиста должна отвечать, на наш взгляд, следующим требованиям:

- четко выделять предмет и основные результаты труда;
- подчеркивать направленность каждого вида труда в конечном счете на благо конкретного человека;

- выделять не отдельные компоненты и стороны профессии, а описывать ее целостно в системе характеристик, особо подчеркивая при этом приоритетные составляющие и отличая их от производных;

- показывать возможные линии развития человека через профессию, в результате которых человек может выбрать направления роста с учетом своей индивидуальности;

- показывать перспективы изменения в самой профессии (каким может быть специалист завтрашнего дня, ближайшего будущего);

- иметь направленность на решение практических задач (профессиональное обучение, профотбор, рационализацию новых видов труда и др.).

Механизм построения модели деятельности специалиста предполагает анализ профессиональной деятельности, включающий следующие составные компоненты (этапы): определение широты профиля деятельности специалиста; выявление обобщенных трудовых функций; анализ структуры труда; анализ профессиональных функций; анализ наиболее часто встречающихся у специалистов затруднений и ошибок; анализ прогноза сферы применения труда.

Для построения модели специалиста необходимо владеть определенной информацией, где анализ рынка труда и рынка образовательных услуг занимает важное место. Образованием должны быть охвачены все возрастные категории обучаемых, из которых формируются профессиональные слои в обществе, развиваются наука, культура, искусство.

Если система образования муниципальная, региональная, федеральная достаточно развита, то она предоставляет необходимые услуги всем категориям заказчиков и потребителей образования. Рассматривая проблемы выпускников, необходимо отметить, что работодатель, ориентированный на выпуск конкурентоспособной продукции, предъявляет высокие критерии оценки к молодому специалисту, прежде всего в отношении уровня профессиональной подготовки, умения использовать современные информационные технологии, способности адаптироваться к меняющимся условиям и содержанию труда. Именно отсутствие у молодых специалистов необходимых навыков практического использования полученных знаний делает молодежь уязвимой на рынке труда. Возникает проблема так называемого «порочного круга»: предприятия требуют от молодого кандидата на вакантное рабочее место практического опыта, который он может приобрести только в процессе работы.

Многие выпускники школ поступают в профессиональные учебные заведения, не имея четкого представления о выбранной профессии, зачастую их выбор случаен. В итоге слабые профессиональные мотивации становятся причинами незанятости дипломированных специалистов. Кроме того, молодежь неадекватно оценивает собственные профессиональные интересы и возможности, слабо информирована о состоянии рынка труда, спросе на конкретные профессии и специальности, возможностях профессионального обучения.

В педагогической практике всё более широкое распространение получает такая педагогическая категория как готовность к деятельности. Готовность к деятельности или готовность к профессиональной деятельности можно рассматривать как интегративное качество личности, сформированное в процессе профессиональной подготовки. Однако во всех исследованиях готовность к деятельности - это первичное и обязательное условие выполнения любой деятельности. При рассмотрении этой категории можно выделить следующие компоненты:

- мотивационный, включающий наиболее устойчивые профессиональные мотивы: интерес именно к этой профессии, положительное отношение к ней, осознание ценности и престижности своего труда;
- ориентационный, выражающийся в склонности к конкретной профессиональной деятельности, представлении об ее особенностях, а также в мировоззрении личности, её нравственных установках;
- операциональный, который включает владение способами и приёмами профессиональной деятельности, знания, умения и навыки, необходимые для её выполнения;
- психофизиологический, подразумевающий необходимое функциональное состояние организма (память, мышление, воображение, способности к конкретному виду деятельности) для выполнения;
- профессиональной деятельности, а также такие свойства личности как самоконтроль, умение управлять своими эмоциями и действиями, целеустремлённость, решительность и др.;
- социально-психологический, обеспечивающий адекватное поведение и деятельность личности в социальной группе и в социуме посредством коммуникативности, интерактивности, перцепции и т. д. [4].

Эти же компоненты применимы и для характеристики готовности личности к продолжению образования, к повышению своего профессионального уровня.

Таким образом, механизм управления профессиональным образованием через формирование и обязательное применение профессиональных стандартов должен быть ориентирован на учет интересов работодателей и обеспечение высокой конкурентоспособности выпускников образовательных учреждений. При этом ключевыми задачами в области развития системы профессиональных квалификаций должны стать нормативное и методическое обеспечение системы профессиональных стандартов, системы добро вольной сертификации персонала, а также устранение пробелов в законодательстве в части уточнения ключевых понятий - таких как, например, профессия, профессиональный стандарт, профессиональная квалификация, квалификационное свидетельство.

Литература

1. Закон РФ от 10.07.1992 N 3266-1(ред. от 29.12.2010) "Об образовании" // Российская газета, 31.12.2010.
2. Постановление Правительства РФ от 24.02.2009 N 142 "Об утверждении Правил разработки и утверждения федеральных государственных образовательных стандартов" // "Собрание законодательства РФ", 02.03.2009, N 9, ст. 1110.
3. *Л.В. Васильченко., И.В.Гришина* Профессиональная компетентность руководителя школы. – Х.: Вид. Группа «Основа», 2006.
4. *С.Г.Вершиловский* Образование человека: ценности и мотивы. Актуальные проблемы современного образования: Учебное пособие по надпредметному модулю. Под ред. С.В.Жолована, И.Ю.Алексашиной, С.В.Алексеева.- СПб.: СПбАППО, 2008