

Компетентностный подход как основа разработки и реализации профессиональных образовательных программ: мифы и рифы

Competency Approach as a Basis of Development and Implementation of Professional Education Programs: Myths and Reefs

И. С. Пилко

Кемеровский государственный университет культуры и искусств, Кемерово, Россия

Irina Pilko

Kemerovo State University of Culture and Arts, Kemerovo, Russia

Компетентностный подход стал официальной идеологией модернизации российского профессионального образования и долгое время рассматривался как панацея от многих несовершенств сложившейся образовательной практики. В настоящее время российское библиотечное сообщество вовлечено в процесс формирования государственных образовательных стандартов (ГОС ВПО) 3-го поколения по направлению подготовки «Библиотечно-информационная деятельность». Согласно европейской методике TUNING (Настройки образовательных структур), данному этапу освоения компетентностного подхода должно предшествовать: 1) выявление социальных потребностей в многоуровневой профессиональной подготовке), 2) определение академических (учебных) и профессиональных (квалификационных) профилей; 3) определение желаемых результатов обучения (номенклатуры универсальных и профессиональных компетенций).

Отсутствие масштабных национальных и отраслевых профессионалистических исследований, серьезной подготовительной работы по уточнению профессионально-должностной структуры и тарифно-квалификационных характеристик работников библиотечно-информационной сферы побудили преподавателей кафедры технологии документальных коммуникаций КемГУКИ и созданной в университете Лаборатории инновационных образовательных технологий к реализации комплекса региональных научных исследований: «Мониторинг выпускников специальности «Библиотечно-информационная деятельность» (2004–2008 г.г.), «Изучение потребностей в многоуровневой подготовке специалистов в сфере культуры и искусства» (2005–2006 г.г.), «Формирование профессиональных образовательных программ на основе компетентностного подхода» (2007–2008 г.г.).

В ходе проведенных исследований получены убедительные аргументы, свидетельствующие о «стабилизации» проблемной ситуации в библиотечной отрасли в плане взаимодействия ее практической и образовательной сфер: проекты новых образовательных стандартов формируются без предварительной разработки компетентностных или иных (квалификационных, предметно-знаниевых) моделей специалистов библиотечно-информационной сферы; типовые тарифно-квалификационные характеристики работников библиотечно-информационной сферы не отвечают современным реалиям, не позволяют дифференцировать требования к выпускникам различного уровня подготовки (выпускникам ссузов, бакалаврам, магистрам); штатное расписание библиотек и информационных учреждений не согласовано с номенклатурой квалификаций и специализаций, определяемой ГОС ВПО; нарушена дидактическая преемственность различных уровней непрерывного профессионального образования и др.

Подобная ситуация имеет объективные основания и не является специфичной для библиотечной отрасли и информационной сферы. В условиях глубокого реформирования всех сфер жизни российского общества усилилась разобщенность между сферами труда и образования:

- очевидны профессионально-квалификационные диспропорции между спросом и предложением в сфере занятости и трудоустройства;
- номенклатура и качество образовательных услуг отстают от потребностей рынка труда;
- не согласованы классификаторы профессий и специальностей в сфере труда и направления подготовки в сфере профессионального образования;
- рассогласованность в толковании ключевых понятий «профессия», «специальность», «квалификация», «уровни подготовки» и др. приводит к формированию противоречивых регламентов профессиональной (практической и образовательной) деятельности.

Было бы большим заблуждением рассматривать компетентностный подход как панацею от сложных кадровых и образовательных проблем. Вслед за всеобщим увлечением новой идеологией и фразеологией пришло осознание семантической многозначности понятий «компетенции» и «компетентность», их неявного соотношения с «традиционными» знаниями, умениями, навыками, качествами личности, опытом профессионализации и социализации, а, главное, сложности формирования необходимого и достаточного набора компетенций для выпускников учебных заведений профессионального образования и профессионалов-практиков. Трудно в этой ситуации не поддаться соблазнам: а) традиционную для педагогики триаду «знания – умения – навыки» заменить на более звучные «компетенции»; б) при разработке номенклатуры компетенций опираться на мнение узкого круга авторитетных специалистов в данной области, как правило, представителей одной научной или профессиональной школы; в) использовать «готовые» наборы компетенций, принятые европейской или американской образовательной практикой. Издержки каждой из названных альтернатив очевидны.

Поэтому, когда представители Института информационных и библиотечных технологий (ИИБТ) КемГУКИ получили приглашение войти в состав разработчиков проекта ГОС ВПО 3-го поколения по направлению подготовки «Библиотечно-информационная деятельность», была сформулирована принципиальная позиция нашего исследовательского коллектива: 1) содержание образовательной программы должно определяться не субъективными представлениями разработчиков, а сущностью профессиональной деятельности (ее технологией); 2) набор ключевых компетенций должен пройти обязательную верификацию мнением различных представителей профессионального сообщества (теоретиков, практиков, преподавателей, управленцев).

В ходе работы над проектом номенклатура профессиональных компетенций, сформированная на основе технологического подхода к библиотечно-информационной деятельности, была подвергнута экспертизе по методике TUNING, прошла апробацию на ежегодных конференциях Некоммерческого библиотечного партнерства «Кузбасские библиотеки», Сибирского библиотечного форума, Советах директоров библиотек Кемеровской области, круглых столах «Библиотечно-информационное образование: выбор вектора развития» (2007), «Повышение качества подготовки библиотечно-информационных кадров: взаимодействие работодателей и образовательных учреждений» (2008).

Полученные результаты позволили внести ряд конструктивных предложений в проект ГОС ВПО, сформировали устойчивое убеждение, что компетентностный подход как методология реформирования российского профессионального образования нуждается в *эффективной инструментари* его внедрения в образовательную практику. На наш взгляд, освоение компетентностного подхода предполагает реализацию комплекса исследовательских, дидактических и управленческих задач, это:

- 1) обоснование ключевых компетенций выпускников профессиональной школы;
- 2) формирование образовательных программ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации;
- 3) выбор эффективных образовательных методик и технологий для достижения установленных результатов обучения;
- 4) разработка методов и средств диагностики и оценивания компетентности обучаемых;
- 5) обеспечение качества образовательной деятельности.

Для решения задачи *обоснования ключевых компетенций* может быть востребован опыт стран с развитой рыночной экономикой, где существует система *профессиональных стандартов*, содержащих детально изложенные требования к должностным обязанностям с учетом необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, к уровню образования, а также к здоровью, опыту работы и т. п. Стандарт закладывает дифференцированные по квалификационным уровням основные требования рынка труда работодателей к профессии. На этой основе формируются образовательные программы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, осуществляется сертификация персонала для подтверждения уровня квалификации работников.

Адаптированные к российским условиям разработки Государственного университета – Высшая школа экономики (<http://www.apkit.ru/default.asp?artID=5573>) предусматривают включение в профессиональный стандарт следующих характеристик каждого квалификационного уровня: направле-

ния деятельности, наименование должностей, уровень профессионального образования, перечень должностных обязанностей, основные умения навыки, основные знания, необходимый практический опыт, требования к сертификации, специальные требования к состоянию здоровья, психофизиологические особенности. Привлекательность данного документа заключается в персонификации всех участников проекта (методистов, экспертов, рецензентов, менеджеров), в его четкости, конкретности, возможности оперативного внесения изменений без нарушения структуры и логики документа. Для разработчиков образовательных стандартов и образовательных программ регламент ценен тем, что устанавливает однозначные соответствия между должностными обязанностями работника и основными знаниями, умениями, навыками, обеспечивающими их выполнение.

Профессиональный стандарт рассматривается как **компетентностная модель** специалиста, в отличие от ранее принятых в сфере труда и профессионального образования **квалификационных моделей** (квалификационные характеристики, должностные инструкции, образовательные стандарты). Он может служить средством преодоления несогласованности действующих в настоящее время в профессиональных регламентах (классификаторов профессий, должностей, специальностей, тарифно-квалификационных характеристик, модельных стандартов деятельности и т. п.). Для библиотечного сообщества, имеющего собственную профессиональную ассоциацию – РБА – эта задача представляется реальной.

При наличии профессионального стандарта **процесс разработки образовательных программ** будет сводиться к переводу предусмотренных регламентом знаний и умений в дидактические единицы, формированию на этой основе перечня актуальных учебных дисциплин, определение их «весомости», выраженной в трудоемкости освоения (временных затратах и зачетных единицах). Это позволит приблизить содержание профессионального обучения к потребностям практики.

Далее наступает «локальный» (специфичный для каждого учебного заведения) этап освоения компетентностного подхода, связанный с **реализацией образовательных программ**. Он, помимо содержательных аспектов (формирование учебных планов, рабочих программ, других видов учебно-методической документации), предполагает: **освоение эффективных образовательных методик и технологий; разработку диагностического инструментария (обоснование показателей компетентности и методов их оценки); контроль качества образовательных услуг**. В нашем вузе первые две задачи решаются в рамках коллективных и индивидуальных (диссертационных) научных исследований, прикладных разработок Лаборатории инновационных образовательных технологий. Для обеспечения требуемого качества образовательной деятельности в Университете востребован потенциал Системы менеджмента качества.

Таким образом, чтобы преодолеть «подводные рифы» компетентностного подхода и воспользоваться его реальными, а не мифическими преимуществами и возможностями, необходимы серьезные консолидированные усилия всего профессионального сообщества: заказчиков, производителей и потребителей образовательных услуг, а также работодателей, заинтересованных в обеспечении своих «производств» компетентными и конкурентоспособными кадрами.