

ОПЫТ И ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В УЧРЕЖДЕНИЯХ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Статья посвящена анализу условий реализации компетентностного подхода в учреждениях среднего профессионального образования в контексте общих задач модернизации российского образования. Освещаются основные проблемы, возникающие в процессе внедрения компетентностного подхода в практику. Показано, что, несмотря на продолжающиеся споры в научной среде, связанные с некоторыми аспектами компетентностного подхода, многие учреждения СПО уже имеют положительный опыт в данной сфере.

Ключевые слова: *учреждения среднего профессионального образования, модернизация, компетентностный подход.*

На протяжении последних десяти лет в научной среде активно обсуждались концептуальные положения компетентностного подхода в профессиональном образовании как новой парадигмы его качества. Одновременно с этим изучались и апробировались организационные, методические и педагогические условия реализации компетентностного подхода, более интенсивно – на уровне высшего профессионального образования, менее интенсивно – на уровнях начального и среднего профессионального образования.

С 1 сентября 2011 г. в учреждениях среднего профессионального образования введено новое поколение государственных образовательных стандартов (ФГОС), в которых совокупность общих и профессиональных компетенций рассматривается как система квалификационных требований и результат образования.

Таким образом, наступил новый этап, когда принципы и методологические установки компетентностного подхода должны подтвердить себя в процессе и результатах профессионального обучения.

Рассматривать вопрос об условиях, в которых началась реализация компетентностного подхода на практике, невозможно без оценки общей ситуации в системе СПО и результатов модернизации, отправной точкой которой считается принятие Концепции модернизации российского образования на период до 2010 г. В данном документе было отмечено значение образования в современном мире как важнейшего фактора формирования нового качества экономики и общества, поставлена задача глубокой и всесторонней модернизации образования с выделением необходимых для этого ресурсов и созданием механизмов их эффективного использования.

На протяжении ряда лет разные авторы достаточно скептически оценивали то, что происходило в системах НПО и СПО в рамках модернизации.

В публикациях И.П. Смирнова, Е.В. Ткаченко, О.Н. Смолина и других авторов наибольшей критике подвергались такие шаги в рамках модернизации, как изменение принципов финансирования учреждений профессионального образования (перевод с федерального финансирования на региональное, введение подушевого финансирования, ликвидация льгот для обучающихся НПО и СПО), недостаточные меры по изменению системы подготовки кадров для профобразования, неэффективные способы прогнозирования потребностей экономики в специалистах и т.д.

Насколько удалось решить в указанные сроки (до 2010 г.) поставленные задачи, можно судить по выступлениям первых лиц государства, выражающих

озабоченность недостаточной результативностью процессов модернизации устаревшей системы профессионального образования в России, необходимостью «модернизировать систему профессионального образования таким образом, чтобы она, с одной стороны, обеспечивала опережающий ответ на стратегические вызовы времени, работала на потребности не только сегодняшней, но и завтрашней экономики, а с другой стороны, быстро и гибко реагировала на динамичные изменения актуальных потребностей производств в новых квалификациях работников» [1, с. 3].

В рекомендациях по результатам парламентских слушаний в Совете Федерации на тему «Профессиональное образование и модернизация России: законодательный аспект» (02.12.2010) прозвучала такая оценка результатов модернизации профессионального образования: «Несмотря на нормативно-правовую обеспеченность данной сферы и позитивные изменения, произошедшие за последнее время в системе профессионального образования, ряд ключевых вопросов остается неурегулированным. В нынешних условиях необходим опережающий характер модернизации профессионального образования по отношению к потребностям модернизируемой экономики» [2].

В Федеральной целевой программе развития образования на 2011–2015 гг. следующим образом обозначено сегодняшнее состояние СПО: «Для средней профессиональной школы характерен ряд проблем, без преодоления которых будет серьезным образом затруднено ее инновационное развитие. Одной из проблем является противоречие между ростом потребности в специалистах и отсутствием ее объективного прогноза по отраслям экономики, нерациональным использованием специалистов со средним профессиональным образованием, низкой ценой труда молодого специалиста» [3, с. 24].

Итак, анализ приведенных нормативных источников свидетельствует о том, что система СПО вступила в новый этап со старыми проблемами, не успев модернизироваться. Предполагаем, что именно это обстоятельство и предопределяет особенности реализации компетентностного подхода в системе СПО на ближайшие годы.

Сопоставляя понятия «модернизация» и «компетентностный подход», достаточно сложно определить, какое из них является первичным, основополагающим, а какое – вытекающим из первого. Есть мнение, что для более успешного введения новых стандартов и компетентностного подхода, системе СПО необходимо было в целом завершить основные направления модернизации. Другое мнение высказывается теми исследователями, которые уверены, что компетентностный подход как раз является одним из путей повышения качества профессионального образования в рамках продолжающейся модернизации: «Компетентностный подход востребован постольку, поскольку современное образование требует существенной модернизации, неосуществление этого процесса рискует оказаться очередной кампанией среди многолетних попыток безуспешного реформирования образования на основании внедрения современных педагогических идей и концепций» [4]. Третья точка зрения (критическая) заключается в том, что все рассуждения о полезности компетентностного подхода и его влиянии на процесс модернизации образования являются интуитивными и пока не основаны на конкретных результатах [5, 7, 8]. Так или иначе взаимосвязь понятий «модернизация» и «компетентностный подход» очевидна.

Начиная с 2000-х гг. в большом количестве исследований ученые предвидели определенные проблемы, которые будут возникать при массовом переходе к реализации компетентностного подхода: от проблем, связанных со стандартами профессионального образования, до проблем с учебниками; от проблемы неподготовленности педагогов к массовой реализации компетентностного подхода до глобальной проблемы изменения сознания всех субъектов педагогического процесса. Практика подтвердила опасения исследователей: проблем и неясностей возникает множество.

Одной из главных проблем является недостаточное теоретическое и нормативное обоснование компетентностного подхода: по-прежнему отсутствует однозначное определение понятий «компетенция» — «компетентность», не раскрыто содержание компетентности с выявлением ее структурных компонентов, установлением взаимосвязи между ними: «На сегодняшний день понятие компетентности весьма неоднозначно, многообразно, а порой и противоречиво...» [5, с. 58]. «Удивительно: еще не договорились о терминах, а уже объявлено о тотальном переходе к «компетентностному образованию» [6, с. 32]. «Очевидно, что без опоры на мощную психолого-педагогическую теорию компетентностный подход не может быть чисто административно-механически интегрирован в имеющую глубокие научные и исторические корни систему традиционного обучения» [6, с. 33].

В научной среде продолжают споры о компетентностном подходе в разных контекстах: актуальности, новизны, полезности и т.д. Это говорит о том, что научным сообществом компетентностный подход не принят окончательно.

Крайне актуальным остается вопрос о классификации компетенций. Классификация, представленная Tuning Project, является всеохватывающим перечнем умений и способностей, которыми должен обладать выпускник. Понятно, что этот перечень огромен и не может быть взят на вооружение в практической деятельности. Не случайно в стандартах нового поколения остались всего две группы компетенций: общие и профессиональные, что, впрочем, не мешает учебным заведениям пополнять указанные группы компетенций, исходя из потребностей работодателей, возможностей и специфики образовательного учреждения. Но очевидно, что наступил момент, когда необходимо принять какую-либо классификацию компетенций из множества, предложенного учеными, и зафиксировать ее нормативно. Возможно, что в процессе реализации стандартов потребуется разработка официальной компетентностной модели специалиста на разных уровнях профессионального образования.

Проблема отсутствия единой классификации компетенций и вообще нестыковки и несовпадения терминов, в свою очередь, затрудняет разработку процедур, критериев, инструментов оценки компетенций (компетентности) как результата образования. Здесь трудности возникают еще и потому, что необходимая совокупность компетенций для той или иной специальности (профессии) должна задаваться профессиональными стандартами и потребностями рынка труда. Однако сегодня преобладающая часть сообщества работодателей в нашей стране не имеет профессиональных стандартов. В основной своей массе работодатели не испытывают особого интереса к взаимодействию с образовательными учреждениями, что значительно затрудняет реализацию идеи социального партнерства в процессе профессиональной подготовки.

Но самой важной проблемой реализации компетентностного подхода, на наш взгляд, является недостаточная готовность большей части педагогов к кардинальным изменениям в учебном процессе. В связи с изменением федеральных стандартов профессионального образования требования к компетентности педагога резко возросли: увеличение объема методической работы и учебной документации, обязательное вовлечение в инновационные процессы всех педагогов приводят к их чрезмерной загруженности и вызывают негативные реакции. При этом требования к уровню квалификации педагогов не представляются окончательно разработанными, судя по регулярному изменению нормативных документов, регламентирующих квалификационные требования к педагогам и условия их аттестации. Пока же главной задачей управленцев в образовании является подготовка педагогов к работе по новым стандартам, с этой целью проводится массовое обучение педагогов. Настроения среди педагогов системы СПО самые разные: от полного непонимания и неприятия новшеств – до вполне оптимистичных, хотя переход на новые стандарты дается трудно всем. Главная трудность заключается в том, что приходится работать в ситуации неясности, неопределенности, создавать новое в новых условиях. Но, с другой стороны, ведь именно это качество является одним из критериев профессиональной компетентности, именно этому мы хотим научить студентов.

Больше всего педагоги опасаются даже не увеличения объема работы при отсутствии материальных стимулов, а того, что очень скоро от них потребуют отчитаться о результатах внедрения компетентностного подхода и начнется очередная профанация хорошей идеи. Говорить же о результатах внедрения компетентностного подхода в конкретном колледже или техникуме можно только тогда, когда будут обеспечены все необходимые условия для этого, и прежде всего изменения должны произойти в системах правового, финансового, материально-технического, организационного, кадрового обеспечения деятельности образовательного учреждения. Но времени на постепенное создание таких условий нет, механизм перехода запущен.

Реализация компетентностного подхода в некоторых учреждениях СПО начала осуществляться задолго до появления стандартов 3-го поколения: отдельные инновационные учреждения, взяв на вооружение Концепцию модернизации и используя разработки ученых по компетентностному подходу, стали искать свои пути и способы формирования компетенций обучающихся. При этом процесс обеспечения выпускников учреждений СПО комплексом социальных и профессиональных компетенций происходил различными путями: через другие подходы (алгоритмизации, поэтапного формирования умственной деятельности, развивающего и личностно-ориентированного обучения, контекстного обучения, которые были разработаны в 80-х и 90-х гг.) и, собственно, через компетентностный подход.

В рамках реализации компетентностного подхода во многих учреждениях СПО и НПО осуществлялись эксперименты по введению зачетных единиц и рейтинговой системы оценки знаний студентов, по разработке и реализации модульных программ, внедрению интерактивных технологий, активизации внеаудиторной работы студентов и т.д.

В качестве примера такого инновационного учреждения можно привести Игримский профессиональный колледж (ХМАО — Югра), на протяжении ряда лет работающий над проблемой получения нового образовательного

результата с позиций компетентностного подхода, созданием компетентностно-ориентированной образовательной среды, в которой создаются условия для формирования социальных и профессиональных компетенций студентов. В колледже разработаны и реализуются модульные программы дисциплин и производственной практики по техническим специальностям, используются инновационные методики обучения и воспитания обучающихся, для отслеживания сформированности профессиональных компетенций обучающихся применяется разработанный совместно с работодателями диагностический инструментарий. В настоящее время педагогический коллектив работает над проблемой формирования и оценки общих компетенций, которые, в отличие от профессиональных, гораздо сложнее диагностировать.

На наш взгляд, учреждения СПО и НПО, имеющие опыт реализации компетентностного подхода в экспериментальном режиме и достигшие определенных результатов в образовательном процессе, могут оказывать неоценимую научную, методическую и практическую помощь другим образовательным учреждениям, которые с 2011 г. массово осуществляют переход на новые стандарты.

В целом же внедрение компетентностного обучения в систему образования в РФ, в том числе в систему СПО, находится в самом начале пути и происходит трудно, методом проб и ошибок, не всегда последовательно, но уже видны его преимущества и первые результаты. По мнению российских ученых (А.А. Вербицкий, И.А. Зимняя, Е.Я. Коган), смена образовательной парадигмы и, соответственно, переосмысление и разработка новых ценностей, целей, содержания, форм, методов и средств обучения, деятельности обучающихся и обучающихся – исторически длительный и противоречивый процесс, требующий от государства и общества огромных затрат – интеллектуальных, психологических, материальных.

Библиографический список

1. *Фурсенко А.* Выступление на правительственном часе в Государственной Думе «О ходе модернизации профессионального образования в РФ и мерах, принимаемых Правительством РФ по его совершенствованию» (21.04. 2008) //Официальные документы в образовании. 2008. № 16. С. 3.
2. Материалы парламентских слушаний в Совете Федерации на тему «Профессиональное образование и модернизация России: законодательный аспект» (02.12.2010). URL: <http://www.smolin.ru/duma/audition/2010-12-02.htm>
3. Федеральная целевая программа развития образования на 2011–2015 годы // Вестник образования. 2011. № 7. С. 24–31.
4. *Бермус А.Г.* Проблемы и перспективы реализации компетентностного подхода в образовании //Эйдос. 2005. 9 окт. URL: <http://www.eidos.ru/journal/2005/0910-12.htm>
5. *Наумов Н.Д.* Компетентностный подход в образовании: психолого-антропологический аспект //Психология обучения. 2010. № 7. С. 58 – 67.
6. *Вербицкий А.А.* Контекстно-компетентностный подход к модернизации образования // Высшее образование в России. 2010. № 5. С. 32–37.