

ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ В СИСТЕМЕ НАЧАЛЬНОГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Тютюнникова Татьяна Александровна

учитель русского языка и литературы

МБОУ СОШ № 12

г. Ноябрьск, ЯНАО

РАЗВИТИЕ И ОЦЕНИВАНИЕ ОБЩИХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА В УСЛОВИЯХ ОБНОВЛЕНИЯ ЕЁ ЦЕЛЕЙ, СОДЕРЖАНИЯ, СМЕНЫ ТЕХНОЛОГИЙ

Аннотация: в данной работе детально представлено описание одного из направлений в развитии и оценивании общих компетенций в рамках гуманитарных дисциплин по профессиям НПО в соответствии с требованиями ФГОС.

Ключевые слова: общие компетенции, компетентностный подход, преподавание гуманитарных дисциплин, профессиональное образование.

*Компетентностный подход –
это как привидение: все о нем гово-
рят, но мало кто его видел...*

Б. Д. Эльконин

С введением новых федеральных государственных образовательных стандартов у преподавателей системы профобразования прибавилось хлопот. Дело даже не в том, что компетентностный подход является непроработанным до конца и вызывает множество вопросов, остающихся пока без ответа. Проблема заключается в том, что помимо знаний, умений и навыков, которые так и остались в требованиях к освоению дисциплины, преподавателям необходимо заниматься еще формированием компетенций. Таким образом, нагрузка на педагога

увеличивается и очевидно, что требуется иной подход к образовательному процессу. В сложившемся проблемном поле попытаюсь рассмотреть возможности формирования и оценивания общих компетенций.

Для начала вспомним, что под компетенцией имеется в виду способность индивида самостоятельно и своевременно применить полученные им знания, умения и навыки. Эти способности прописаны в ФГОС. Так, например, ФГОС НПО по профессии «262019.03 Портной» требует, чтобы при изучении дисциплины «ОП.02. Основы деловой культуры» у студентов формировались следующие общие компетенции:

- ОК-1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес;
- ОК-2. Организовывать собственную деятельность, исходя из цели и способов ее достижения, определенных руководителем;
- ОК-3. Анализировать рабочую ситуацию, осуществлять текущий и итоговый контроль, оценку и коррекцию собственной деятельности, нести ответственность за результаты своей работы;
- ОК-4. Осуществлять поиск информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач;
- ОК-5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности;
- ОК-6. Работать в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, клиентами;
- ОК-7. Исполнять воинскую обязанность, в том числе с применением полученных профессиональных знаний (для юношей).

На первый взгляд, формулировки компетенций не имеют ничего общего с содержанием учебной дисциплины, например, «осуществлять поиск информации,

необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач», но преподавателю лишь надо усвоить, что формируются компетенции не столько усвоением содержания дисциплины, сколько организацией работы обучающихся.

Например, классическая лекционная форма ведения занятия уже не удовлетворяет современным требованиям. Она прекрасно выполняет функцию трансляции знаний, но сформировать полноценного специалиста с ее помощью не получится. Если мы хотим на выходе получить компетентную личность, то мы должны требовать от студента на зачёте или экзамене не повторения информации, переданной ему педагогом, а её понимание и умение самостоятельно ею воспользоваться. Из этого, кстати, вытекает необходимость смены содержания итогового контроля по дисциплине, которое должно совмещать теорию и практику, т. е. помимо воспроизведения ключевых знаний дисциплины, итоговый контроль должен включать еще рассуждения студентов на заданные темы. При этом оцениваться должно качество рассуждения, его осмысленность.

Стоит отметить, что отдельно взятая дисциплина не в состоянии самостоятельно обеспечить формирование требуемого набора компетенций. Уместны были бы совместные проекты преподавателей различных дисциплин, направленные на формирование конкретных компетенций. Идеальным было бы их постоянство. Взаимодействие дисциплин внутри циклов и самих циклов и раньше было желательным, а сейчас оно стало просто необходимым, так как общие компетенции определены как результаты освоения профессиональных модулей и учебных дисциплин, причем таким образом, что одна и та же общая компетенция может оказаться результатом освоения обучающимся каждой из десятка и более структурных единиц ОПОП.

Компетенция – это общая способность, основанная на знаниях, опыте, ценностях, склонностях, которые приобретены благодаря обучению.

Приобретение компетенций зависит от активности обучаемых. Для того, чтобы научиться работать, нужно работать. Нельзя выучить английский язык, не

попадая в языковую ситуацию, где необходимо его использование; нельзя освоить компьютер, не прибегая к практике. Таким образом, для приобретения компетенций обучающийся должен стать субъектом данной осознанной деятельности.

Более того, природа компетенций носит контекстуальный характер, т.е. значительная роль в проявлении компетенции принадлежит обстоятельствам. Быть компетентным означает умение мобилизовать в данной ситуации полученные знания и опыт. Часто можно встретить людей, обладающих обширными знаниями, но не умеющих их реализовать в нужный момент.

Для формирования компетенции важен процесс постоянного совершенствования, таким образом, компетенция является интегральной характеристикой и процесса, и результата образования. Сама формулировка компетенции указывает на многосторонность, разноплановость и системный характер.

ОК-6. Работать в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, клиентами.

Думаю, что для формирования и оценивания компетенции необходимо:

- 1) разделение формулировок на отдельные аспекты, описывающие несколько способов деятельности;
- 2) определение промежуточных уровней освоения общей компетенции для формирующего оценивания.

Формулировка ОК-6 содержит указание на два направления деятельности:

1. Совместное решение профессиональных задач (работа в команде).
2. Общение за пределами этого процесса (с руководством, коллегами, клиентами, партнерами и т.п.), которое может преследовать самые разнообразные цели.

Внутри этих направлений целесообразно выделить четыре аспекта ОК-6, в каждом из которых можно выстроить иерархию деятельности с позиции ее усложнения, следовательно, повышения уровня образовательного результата.

*Требования к деятельности обучающихся
по уровням сформированности общих компетенций*

ОК (шифр, согласно стандартам)	Аспект общей компетенции	Уровень I	Уровень II	Уровень III	Уровень IV
Компетенции в сфере коммуникации					
ОК 6	ОК 6.1. Работа в команде (группе)	участвует в групповом обсуждении, высказываясь в соответствии с заданной процедурой и по заданному вопросу	договаривается о процедуре и вопросах для обсуждения в группе в соответствии с поставленной целью деятельности команды (группы)	принимает и фиксирует решение по всем вопросам для группового обсуждения	фиксирует особые мнения; использует приемы выхода из ситуации, когда дискуссия зашла в тупик, или резюмирует причины, по которым группа не смогла добиться результатов обсуждения
		при групповом обсуждении: аргументированно отвергает или принимает идеи	при групповом обсуждении: задает вопросы, проверяет адекватность понимания идей других убеждается, что коллеги по группе поняли предложенную идею	при групповом обсуждении: развивает и дополняет идеи других (разрабатывает чужую идею)	дает сравнительную оценку идей, высказанных участниками группы, относительно цели групповой работы
	ОК 6.2. Эффективное общение: монолог	соблюдает нормы публичной речи и регламент, использует паузы для выделения смысловых блоков своей речи, использует вербальные средства (средства логической связи) для выделения смысловых блоков своей речи	соблюдает заданный жанр высказывания (служебный доклад, выступление на совещании/собрании, презентация товара/услуг)	использует средства наглядности или невербальные средства коммуникации	самостоятельно готовит средства наглядности; самостоятельно выбирает жанр монологического высказывания в зависимости от его цели и целевой аудитории

	ОК 6.3. Эффективное общение: диалог	начинает и заканчивает слу- жебный разгово- р в соответ- ствии с нор- мами; отвечает на во- просы, направ- ленные на вы- яснение факти- ческой инфор- мации	отвечает на во- просы, направ- ленные на вы- яснение мнения (позиции); задает вопросы, направленные на выяснение фактической информации	запрашивает мнение парт- нера по диа- логу	работает с во- просами в раз- витие темы и/или на дис- кредитацию по- зиции
		извлекает из устной речи (монолог, диа- лог, дискуссия) основное (об- щее) содержа- ние фактиче- ской информа- ции	извлекает из устной речи (монолог, диа- лог, дискуссия) требуемое со- держание фак- тической ин- формации и ло- гические связи, организующие эту информа- цию	извлекает из устной речи (монолог, диа- лог, дискуссия) фактическую и оценочную ин- формацию, определяя ос- новную тему, звучавшие предположе- ния, аргу- менты, доказа- тельства, вы- воды, оценки	выделяет и со- относит точки зрения, пред- ставленные в диалоге или дискуссии
	ОК 6.4. Эффективное общение: письменная коммуника- ция	создает стан- дартный про- дукт письмен- ной коммуни- кации простой структуры	создает стан- дартный про- дукт письмен- ной коммуни- кации сложной структуры	создает про- дукт письмен- ной коммуни- кации сложной структуры, со- державший со- поставление позиций и/или аргументацию за и против предъявленной для обсуждения позиции	самостоятельно определяет жанр продукта письменной коммуникации в зависимости от цели, содер- жания и адре- сата

Формы организации учебного процесса, в рамках которых формируются об-
щие компетенции: 1) участие в семинарских занятиях; 2) групповое (командное)
выполнение практической (лабораторной работы); 3) индивидуальное выполне-
ние практической (лабораторной работы); 4) групповое, индивидуальное участие

в создании тематического проекта, бизнес-проекта; 5) работа в деловых, имитационных играх; 6) работа в играх-тренингах; 7) работа по созданию, оформлению тематических сообщений, рефератов, докладов, презентаций; 8) интервью с экспертом (наставник на производстве, руководитель практики, руководитель курсовой, дипломной работы) для сбора информации по заданной теме; 9) анкетирование, психологические, профессиональные тесты; 10) индивидуальный анализ, моделирование проблемной, производственной ситуации; 11) работа в «круглых столах»; 12) участие в конкурсах, олимпиадах, конференциях.

Пример компетентностно-ориентированного задания для проведения зачёта:

1. Оформите визитную карточку фирмы, занимающейся ремонтом одежды, соблюдая правила оформления визитных карточек, подчёркивая индивидуальный фирменный стиль Вашего предприятия.

2. Опишите Ваш стиль поведения в данной ситуации с учётом требований профессиональной этики: «Женщина в возрасте полной комплекции выбрала для пошива модель одежды, не соответствующую ей ни по стилю, ни по фигуре, ни по цвету; она просит Вас сшить для неё данную модель. Ваши действия».

3. Расскажите, как следует себя вести во время делового приёма «Коктейль», проводимого в связи с показом новой коллекции одежды. (*Укажите время пребывания на мероприятии, стиль одежды, употребление напитков-закусок, темы для разговора*).

Список литературы

1. Байденко В.И. Компетенции в профессиональном образовании (к освоению компетентностного подхода) // Высшее образование в России. – 11. 2004. – с. 17-22.

2. Блинов В.И., Сергеев И.С. Как реализовать компетентностный подход на уроке и во внеурочной деятельности: практическое пособие. – М.: АРКТИ, 2007.

3. Болотов В.А., Сериков В.В. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе. – 2010.
4. Зайдман, И.Н. Как научить всех и каждого. – Новосибирск: Изд. НГПУ, 2010.
5. Зимин В.Н. Методы активного обучения как необходимое условие овладения обучающимися ключевыми компетенциями. – Иркутск, 2008.
6. Лебедев О.Е. Компетентностный подход в образовании. – 2009.