

Кузьменко Ирина Васильевна

Ивановский государственный университет, Шуйский филиал
Шуя, Россия

Оценка сформированности профессиональных компетенций выпускников в свете требований ФГОС ВПО

Рассматриваются проблемы оценки уровня сформированности компетенций в свете ФГОС ВПО. Предлагаются способы оценивания учебных достижений студентов, соответствующие компетентностной модели высшего образования.

Ключевые слова и словосочетания: результат образования, компетенции, компетентность.

Федеральные государственные образовательные стандарты основаны на компетентностном подходе. Отличительная особенность этого подхода заключается в том, что происходит переход от формирования традиционных знаний, умений и навыков к формированию компетенций и в качестве результата образования рассматривается не просто сумма усвоенной информации, умения и навыки обучаемых, а способность человека действовать в различных ситуациях, его способность использовать полученные знания, говоря языком стандартов – компетентность.

Ориентация на формирование компетенций определяет необходимость перестройки не только содержания и технологий обучения, обеспечивающих достижение ожидаемых результатов, но и совершенствование средств и процедур оценки этих результатов, а также индивидуальных оценочных средств для студентов.

Однако в данном вопросе обнаруживается ряд проблем. Анализ литературы (В.А. Болотов, П.Я. Коган, В.В. Сериков, С.Е. Шишов, В.И. Байденко, А.М. Новиков и др.) показывает всю сложность, многомерность и неоднозначность трактовки как самого понятия «компетентность», так и способов оценивания уровня сформированности компетенций.

1. Компетенция – это интегрированное свойство, характеристика личности, которая обеспечивает способность человека успешно реализовать свой потенциал. Компетентность педагога – это способность действовать с учетом ограничений и предписаний, эффективное применение знаний и умений, ценностные ориентации, мотивы, отношения, опыт в той или иной области, уровень профессионализма, креативность, качества, обеспечивающие решение задач. Компетенция проявляется в го-

товности (мотивации и личностных качествах) выпускника применять знания, умения и опыт для успешной профессиональной деятельности.

2. Компетентность как интегральная характеристика личности формируется в образовательном процессе через определенный набор компетенций, а проявляется в производственной деятельности. Поэтому чтобы оценить уровень компетентности специалиста, необходимо иметь данные успешности его деятельности в профессиональной сфере. Таким образом, реально оценить состоятельность выпускника вуза как специалиста может только работодатель. В вузе можно выявить только наличие теоретической базы готовности к трудовой деятельности, сформированности умений, навыков, которые составляют основы профессионального мастерства.

3. Кроме того, на процесс выполнения профессиональных задач оказывают влияние индивидуальные качества человека, именно они составляют основу творческого стиля работы. Данные качества специалиста вариативны, определяются особенностями развития личности как индивидуума, так и специалиста и не требуют контроля. В связи с этим можно сделать вывод о том, что компетентностная модель специалиста не является, по сути, моделью выпускника высшей школы, так как компетентность неразрывно связана с опытом деятельности, который в должном объеме не может получить студент в ходе обучения в стенах вуза. Важное место занимают такие качества современного специалиста, как способность к критическому мышлению; умение планировать свою деятельность, предвидеть ее результаты, мыслить системно и комплексно; выбирать способы преобразовательской деятельности; готовность к непрерывному самообразованию, деловым коммуникациям, сотрудничеству, действиям в нестандартных и неопределенных ситуациях.

Ключевая компетенция, как утверждает Г.К. Селевко, представляет собой комплекс компонентов, включающий не только знаниевые (когнитивные), но и деятельностные (поведенческие) и отношенческие (аффективные) компоненты [2. С. 142] Именно это не позволяет оценивать результат образования в целом посредством традиционных контрольно-измерительных материалов (разновидностей закрытых тестовых заданий), ориентированных на воспроизведение знаний, умений.

В качестве оценочных материалов измерения ключевых компетенций мы считаем возможным использовать кейс-метод. Данное диагностическое средство помогает создать ситуацию для проявления ключевых компетенций обучающихся. Использование кейса-метода как диагностического средства позволяет оценить умение адекватно применять теоретические знания и навыки, личный практический опыт, социальные способности в решении практических задач. Метод помогает оценить самостоятельность мышления, умение выслушивать и учитывать альтернативную точку зрения, аргументированно высказать свое мне-

ние, обнаруживает аналитические и оценочные навыки, умение работать в команде, искать и находить наиболее рациональное решение поставленной проблемы и многие другие компоненты практического интеллекта. Одним из достоинств кейс-метода является получение комплексной оценки уровня сформированности ключевых компетенций будущих специалистов. Главное же его достоинство – это возможность оценить, справится ли будущий специалист с теми задачами, которые ему еще не приходилось решать (например, профессиональные задачи). При этом кейс задает наиболее близкое приближение к контексту реальной ситуации [1. С. 404].

Поскольку формирование компетенций в методическом плане опирается на использование активных методов обучения, целесообразно расширить перечень типов испытательных заданий, включив в него: индивидуальные и коллективные проекты, предусматривающие комплексное решение профессионально ориентированной задачи; активность и результативность участия в деловых играх, «мозговых штурмах» и аналогичных формах активного обучения; предметные и межпредметные олимпиады, творческие конкурсы (индивидуальные и командные); рефераты, эссе, творческие письменные работы на заданную тему; участие в научных диспутах, конференциях, оформление и публикация статей.

В заключение приведем мнение М.А. Холодной, которая считает, что компетентность – это один из видов интеллектуальной одаренности, а «компетентные лица – это лица с высокой успешностью в выполнении тех или иных видов деятельности, имеющие большой объем предметно-специфических знаний и значительный практический опыт работы в соответствующей области» [3]. Следовательно, оценить компетентность выпускника вуза можно только с привлечением работодателей и через определенное время его работы по специальности. Для этого, вероятно, можно говорить о системе последипломной практики или стажировки (по типу ординатуры или интернатуры в подготовке врачей).

1. Жигилей И.М. Кейс-метод в оценке качества обучения / И.М. Жигилей, Е.Н. Кучер // Применение новых технологий в образовании. – Троицк, 2009. – С. 403 – 405.
2. Селевко Г.К. Компетентности и их классификация / Г.К. Селевко // Народное образование. – 2004. – № 4. – С. 138 – 142.
3. Холодная М.А. Психология интеллекта: парадоксы исследования / М.А. Холодная. – М.; Томск, 1997.