

**Компетентностный подход в обучении,
примеры авторских инновационных методов**

В последнее время в российском высшем образовании наметились кардинальные изменения. Активно изменяются формы, методы и приемы работы, контроля студентов и преподавателей. Но самые основные изменения происходят в сфере развития личностной и профессиональной сферы учащихся. Современная система образования должна формировать такие новые качества выпускника, как инициативность, инновационность, мобильность, гибкость, динамизм и конструктивность, а также обучаемость, самостоятельность, ответственность, стрессоустойчивость. Будущий специалист должен соответствовать изменяющимся условиям, постоянно растущей конкуренции на рынке труда. Самое главное – будущий специалист должен не только знать, но и уметь, продемонстрировать необходимые знания и навыки. Чтобы сформировать компетентного выпускника во всех потенциально значимых сферах профессионального образования, необходимо внедрять активные методы обучения, технологии, развивающие, прежде всего, познавательную, коммуникативную и личностную активность обучающихся. Одним из перспективных направлений в плане решения этой задачи является осуществление компетентностного подхода в образовательном процессе.

Изучением компетентностного подхода в образовании занимаются многие ученые.

Его разработкой занимались В.И. Бабенко, И.А. Зимняя, Ю.Г. Татур, А.В. Хуторской, А.Г. Каспржак, Л.И. Иванова, Г.И. Ибрагимова, В.В. Давыдов, П.Я. Гальперин, В.Д. Шадриков, П.М. Эрдинаев, И.С. Якиманская, Э.Ф. Зеер, Н.В. Кузьмина, Л.А. Петровская, А.С. Белкин, В.А. Болотов, В.В. Сериков, Б.Д. Эльконин и многие другие [1].

Компетентность нельзя заучить, разобрать по учебнику, методическим пособиям.

Началом компетентностного подхода в образовании можно считать доклад «Учиться быть» (1972 г.), подготовленный комиссией ЮНЕСКО под руководством Э. Фора. В этом документе представлена концепция непрерывного образования, опирающегося на четыре основных принципа: 1) учить пользоваться знаниями, углубленно работать в своей узкой области при достаточно широких общих знаниях; 2) учиться делать дело, пользуясь не только стандартными навыками, работать в команде; 3) учиться жить вместе, стараться понимать других людей, находить конструктивные способы выхода из конфликтных ситуаций; 4) учиться

быть, развивать свои личностные качества, человеческий потенциал. Поставленные цели приобретают характер ключевых компетенций, которые позволяют человеку продолжать образование в течение всей жизни, когда в этом возникает необходимость [2].

На современном этапе существует несколько вариантов оценивания уровня развития компетенций учащихся: собеседование, интервью, тестирование, деловые игры.

В рамках данной статьи нам хотелось бы остановиться на рассмотрении внедрения в образовательный процесс таких инновационных методов оценивания уровня развития и проявления профессиональных, социальных и личностных компетенций, как интервью по компетенциям и ассесмент-центр.

Интервью по компетенциям включает следующие этапы:

1. Проведение анкетирования на выявление наличия у учащихся представлений о компетенциях и самоанализе их наличия.
2. Индивидуальное обсуждение полученных результатов.
3. Учет полученных результатов в планировании и реализации учебного процесса.
4. Проведение интервью по компетенциям.
5. Обсуждение результатов.
6. Проведение повторного интервью при необходимости.
7. Проведение заключительного анкетирования.

Выбор компетенции зависит от ряда условий. Это может быть связано с выявленными проблемами на начальном этапе, с проявлением компетенций в рамках реализации учебного процесса, с индивидуальными запросами учащихся. Также важным является соответствующий этап обучения, так как уровень компетенций у бакалавров и магистров отличается.

Список компетенций по предмету «Психология рекламной деятельности».

Профессиональные компетенции.

1. Специальные знания.
2. Ориентация на качество.
3. Устная коммуникация.
4. Умение работать в команде.

Личностные компетенции.

1. Инновативность и креативность.
2. Гибкость мышления.
3. Коммуникабельность.

4. Умение отстаивать свою точку зрения.

Данный метод обладает рядом преимуществ:

1. Развивает представление о компетентностном обучении.
2. Позволяет выявить индивидуальные особенности учащихся.
3. Позволяет использовать личностно-ориентированный подход в обучении.

4. Повышает мотивацию учащихся.

5. Создает условия реальной деятельности.

6. Позволяет вовремя заметить пробелы в обучении и в развитии соответствующих компетенций.

7. Позволяет выработать индивидуальный план развития конкретного студента.

8. Повышает уровень самостоятельности, уверенности, конкурентоспособности, креативности.

9. Развивает у учащихся представление о собственном уровне развития профессиональных и личностных компетенций.

Данный метод имеет и ряд сложностей в реализации:

1. Требуется дополнительное обучение преподавателей.

2. Требуется дополнительных временных затрат.

Центр оценки, или ассесмент-центр (Assessment Center), – технология экспертной оценки участников, основывающаяся на соотношении демонстрируемых поведенческих проявлений с ранее разработанными критериями.

Ассесмент-центр можно характеризовать как метод, использующий совокупность нескольких взаимодополняющих отборочных методик и с помощью различных инструментов оценки. Проводится он несколькими наблюдателями (экспертами по оценке).

Прототипы центров оценки появились в Европе в период Второй мировой войны. Наиболее известным предшественником метода «ассесмент-центр» являлась система оценки, использовавшаяся в 1942 г. в Отборочном совете Министерства обороны Великобритании (War Office Selection Boards – WOSB). Аналогичные процедуры отбора применялись и в Германии [3].

Цель проведения ассесмента:

- определение уровня развития профессионально важных качеств и навыков кандидатов, склонностей к выполнению тех или иных задач;
- замещение вакантных должностей;
- формирование кадрового резерва;
- социально-психологическая диагностика организации;

- анализ и оптимизация внутрикорпоративных отношений (между сотрудниками внутри подразделений, между сотрудниками различных подразделений, между руководством и сотрудниками);
- разрешение внутрикорпоративных конфликтов [4].

Отвечая вызовам реальности, в настоящий момент ассесмент-центры начинают развиваться и образовательных учреждениях, что позволяет отслеживать и корректировать развитие тех или иных компетенций учащихся, это также представляет возможность понимания взаимосвязи учебного процесса и будущей профессиональной деятельности. Именно эта проблема лежит в основе многих инноваций в высшем образовании.

В рамках данного метода мы предлагаем использовать элементы ассесмент-центра при обучении дисциплинам в Высшей школе. В рамках дисциплины отбираются основные компетенции, в течении учебного процесса предлагаются различные задания, стимулирующие раскрытие данных компетенций.

Данный метод включает следующие этапы:

1. Разработка карты компетенций.
2. Выбор компетенции.
3. Подготовка учащихся к участию в процедуре оценки.
4. Подготовка оценочных листов.
5. Подготовка заданий, направленных на стимулирование раскрытия компетенции.
6. Фиксация результатов.
7. Подсчет баллов.
8. Групповое обсуждение и выведение общих баллов.
9. Подготовка рекомендаций по каждому участнику.
10. Подведение итогов.
11. Обратная связь по итогам работы.

Описание компетенции.

Компетенция «Инновативность и творческий подход» в предмете «Психология рекламной деятельности».

Находит свежие и оригинальные решения профессиональных задач. Выявляет новые подходы и проявляет готовность ставить под сомнение традиционные методы.

1. Быстро генерирует идеи.
2. Предлагает новое видение вопроса.
3. Подвергает сомнению устоявшиеся представления, стремится к экспериментированию.
4. Нестандартно решает проблему.

5. Предлагает оригинальные альтернативы.
6. Вносит предложения по улучшению работы группы.
7. Имеет опыт внедрения новых методов работы.

Оценочный лист компетенции «Инновативность и творческий подход»

ФИО	Баллы 0-5	Баллы 0-5	Баллы 0-5	Баллы 0-5	Баллы 0-5
Быстро генерирует идеи					
Предлагает новое видение вопроса					
Подвергает сомнению устоявшиеся представления, стремится к экспериментированию					
Нестандартно решает проблему					
Предлагает оригинальные альтернативы					
Вносит предложения по улучшению работы группы					
Комментарии					
Итого по компетенции					

Данный метод обладает рядом преимуществ:

1. Развивает представление о компетентностном обучении.
2. Позволяет выявить индивидуальные особенности учащихся.
3. Позволяет использовать лично-ориентированный подход в обучении.
4. Вовлекает учащихся в общую деятельность.
5. Повышает мотивацию учащихся.
6. Создает условия реальной деятельности.
7. Позволяет во время заметить пробелы в обучении и в развитии соответствующих компетенций.
8. Позволяет выработать индивидуальный план развития конкретного студента.
9. Повышает уровень самостоятельности, уверенности, конкурентоспособности, креативности.

10. Развивает у учащихся представление о собственном уровне развития профессиональных и личностных компетенций.

11. Доступен для использования при обучении различным дисциплинам на всех уровнях подготовки.

Данный метод имеет ряд сложностей в реализации:

1. Требуется дополнительное обучение преподавателей.
2. Требуется дополнительных временных затрат.

Использование компетентностной модели в высшем учебном заведении позволяет увидеть результат образовательного процесса с точки зрения запросов общества, рынка труда. Современное общество выступает основным модератором образовательного процесса, оказывает влияние на его содержания, используемые технологии, коммуникативные стратегии, развитие широкой инфраструктуры и инновационных принципов управления и контроля качества. Внедрение таких инновационных технологий, как интервью по компетенциям и ассессмент центр, позволяет активизировать внутреннюю мотивацию студента, направить его профессиональное и личностное развитие в соответствии с современными запросами образовательного процесса и профессиональной среды. Это в свою очередь способствует развитию стремления к самообразованию на протяжении всей жизни, овладению новыми технологиями и пониманию возможности их использования, к умению принимать самостоятельные решения и адаптироваться в социальной и будущей профессиональной сфере. В результате внедрения подобных технологий и методов в образовательный процесс значительно возрастают перспективы развития конкурентоспособной, инновационно-ориентированной, зрелой личности выпускника высшей школы.

Библиографический список

1. Рабе Ю.А. Компетентностный подход в образовательной модели современной философии образования. 2010. № 3. С. 153-160. URL: <http://www.ebiblioteka.ru/browse/doc/22822035>
2. Ермаков Д.С. Компетентностный подход в образовании // Педагогика. 2011. № 4. С. 8-15. URL: <http://www.ebiblioteka.ru/browse/doc/24836333>.
3. Орловский Ю.П. (отв. ред.). Организационно-правовое обеспечение управления персоналом. Книга I. Прием на работу. Заключение трудового договора: учебно-практическое пособие. М.: Юридическая фирма «Контракт», 2011. 270 с.
4. URL: <http://www.forsuccess.ru/assessment.php> (дата обращения: 16.10.2014).