

В ноябре 2005 г. был проведен республиканский смотр-конкурс психологических служб среди ССУЗов Уфы, на котором наш колледж занял 1-е место.

А.А. Карманов

О РАЗРАБОТКЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИАГНОСТИКИ КЛЮЧЕВЫХ (НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ) КОМПЕТЕНЦИЙ УЧАЩИХСЯ

Предпосылками разработки контрольно-измерительных материалов (КИМ) для оценки ключевых (надпрофессиональных) компетенций учащихся системы начального и среднего профессионального образования стали развитие механизмов социального партнерства, совершенствование подходов к мониторингу качества профессионального образования, пересмотр роли воспитательной работы в обеспечении подготовки конкурентоспособных специалистов.

Выявлению условий и факторов повышения качества профессионального образования был посвящен ряд социологических опросов, проведенных на территории Кемеровской области Департаментом науки и профессионального образования и Кузбасским региональным институтом развития профессионального образования. В опросах приняли участие обучающиеся, профессионально-педагогические работники, работодатели, руководители муниципальных образований, предприятий и организаций, представители органов законодательной и исполнительной власти области. Важным итогом данных исследований стала констатация несоответствия традиционных форм и подходов в воспитательной работе запросам современного потребителя услуг профессионального образования.

Среди 2995 опрошенных обучающихся только треть вполне довольны организацией кружковой, клубной работы в своем образовательном учреждении. 54 % обучающихся фактически не участвуют во внеучебной жизни своего образовательного учреждения. Не случайно один из актуальнейших принципов развития воспитательной работы сформулирован так: «Воспитание – в зону интересов учащихся» [4].

Согласно опросу работодателей, личностные качества, которые ценятся более всего в работнике, распределились следующим образом: на 1-м месте – высокий уровень профессионализма (73 %), далее – дисциплинированность (69 %), способность учиться и самосовершенствоваться (62 %), умение работать в коллективе (58 %) и т.д. Таким образом, современная ситуация на рынке труда требует высокого уровня не только профессиональной квалификации будущих рабочих, но и сформированности ключевых (надпрофессиональных) компетенций.

Одним из важнейших направлений развития воспитательной работы является совершенствование механизмов социального партнерства. Следует констатировать, что уровень развития социального партнерства при участии работодателей в Кемеровской области не позволяет еще говорить о наличии устойчивых связей, сложившейся системы отношений. Сдерживающим фактором здесь выступает слабая активность союзов работодателей, связанная, в том числе, с недостаточной экономической заинтересованностью.

Вместе с тем, в ряде учреждений профессионального образования сложились эффективные механизмы социального партнерства с работодателями. Примером тому является сотрудничество профессиональных образовательных учреждений № 19, 29, 67 (Новокузнецк) и ОАО «Западно-Сибирский металлургический комбинат», где формированию актуальных для конкретного производства профессиональных и ключевых компетенций выпускников уделяется особое внимание.

В воспитательной работе на смену парадигме формирования желаемых личностных качеств через «силовое воздействие» пришла идея о том, что целью воспитательной работы в профессиональном образовании является создание условий для повышения уровня социальной и психологической компетентности учащихся, расширения границ их самовосприятия, формирования положительного отношения к самому себе, осознания своей индивидуальности, определения и утверждения приоритетов своей будущей жизни, формирование способностей к успешной социализации в обществе и активной адаптации на рынке труда [1].

В настоящее время воспитательная работа в учреждениях профессионального образования Кемеровской области рассматривается как неотъемлемый фактор повышения качества профессионального образования. Эффективность воспитательной работы достигается с помощью решения таких задач, как содействие адаптации первокурсников к учебно-профессиональной среде, формирование и развитие ключевых компетенций, формирование профессионально-этических норм поведения и становление профессиональной культуры будущего рабочего.

Понятие «ключевые компетенции» стало неотъемлемой составляющей модернизации образования в экономически развитых странах. На настоящий момент не сложилось единого общепринятого определения ключевых компетенций, тем не менее, общим для всех определений является понимание их как способности человека справиться с самыми различными задачами.

Возникновение понятия «ключевые компетенции» обязано развитию компетентностного подхода в образовании, который предполагает четкую ориентацию на будущее, проявляющуюся в возможности построения образования субъекта с учетом его успешности в личной и профессиональной деятельности. Компетенция проявляется в умении осуществлять выбор на основе адекватной оценки своих возможностей в конкретной ситуации и всегда связана с мотивацией на непрерывное образование. Придерживаясь разделения ключевых компетенций на ключевые профессиональные и ключевые надпрофессиональные [3], мы подчеркиваем, что разработанные КИМ имеют отношение именно к ключевым надпрофессиональным компетенциям.

Определение и классификацию ключевых компетенций можно производить только в рамках региональной, государственной и международной дискуссий при участии всех (или большего количества) социальных групп, и должна учитываться совокупность всех сфер жизнедеятельности (органы государственной власти, педагогическая общественность и работодатели).

В современных концепциях развития образования часто подчеркивается, что развитие ключевых компетенций – это дополнение к привычным целям образования. Опыт работы по развитию ключевых компетенций в разных странах в рамках образовательного процесса

убеждает в том, что ключевые компетенции – это необходимое условие повышения качества образования в целом, а профессионального – особенно.

Спектр ключевых (надпрофессиональных) компетенций в эпоху рыночных отношений определяется разными заказчиками: самими учащимися, обществом (в том числе работодателями), государством. Поэтому вопрос «Какими качествами должны обладать выпускники современных профессиональных образовательных учреждений?» наряду с вопросом «Какими должны быть стандарты?» необходимо адресовать не отдельным ведомствам, а обществу в целом.

Анализ показывает, что реализация компетентного подхода в разных странах, а также в разных регионах России многообразна, т.е. тесно связана с национально-региональными особенностями. Это относится и к перечню ключевых компетенций, и к практическим подходам к их формированию и развитию. Очевидно, что развитие ключевых (надпрофессиональных) компетенций должно осуществляться как во внеучебной деятельности, так и в процессе обучения общеобразовательным и специальным дисциплинам, производственного обучения.

В Институте развития профессионального образования (Москва) были определены основные подходы к разработке Концепции государственных образовательных стандартов начального профессионального образования второго поколения, включающих в себя ряд ключевых (надпрофессиональных) компетенций [3].

С целью разработки инструмента для оценки уровня сформированности ключевых (надпрофессиональных) компетенций учащихся системы начального и среднего профессионального образования в Кузбасском региональном институте развития профессионального образования был разработан сборник КИМ. В процессе его разработки были решены следующие задачи:

- 1) разработаны кодификаторы ключевых (надпрофессиональных) компетенций;
- 2) подготовлены экспериментальные КИМ;
- 3) адаптированы и апробированы КИМ;
- 4) разработаны инструкции по проведению контрольно-измерительных процедур и обработке результатов.

Структура заданий КИМ отражает требования Федерального института педагогических измерений Рособнадзора к КИМ и тестовым заданиям для единого государственного экзамена (ЕГЭ) [2].

Задания по каждой из четырех ключевых компетенций делятся на три части: часть 1 (А) – задания с выбором ответа, часть 2 (В) – задания с кратким ответом, часть 3 (С) – задания с развернутым ответом. В итоговом варианте КИМ общее количество заданий в сборнике (по всем четырем компетенциям) составило 161, из них заданий А – 102, заданий В – 34 и заданий С – 25. Максимальный первичный балл составил 186: вклад заданий А – 102 балла (54,9 %), заданий В – 35 баллов (18,8 %) и заданий С – 49 баллов (26,3 %).

Эмпирическим путем было определено оптимальное время выполнения экзаменационной работы, что составило 2 часа (120 минут) по каждой ключевой компетенции.

Ответы, данные учащимися при решении заданий частей 1 и 2, сравниваются с ключами. Максимальный балл за правильный ответ – 1 (исключение – одно задание КИМ для оценки гражданской компетентности). Ответы, данные учащимися при решении заданий части 3, анализируются экспертами, которые в своей оценке ориентируются на инструкции по оценке. Баллы за решение заданий всех трех частей суммируются, что и составляет первичный балл за всю работу.

При проведении экзаменационной работы дополнительные материалы и оборудование не нужны. Разработанные КИМ используются только в бланковом варианте. При выполнении заданий КИМ для оценки компетентности в области самоменеджмента категорически запрещается пользоваться черновиком.

Апробация настоящих КИМ была проведена в октябре 2005 г. специалистами Кузбасского регионального института развития профессионального образования. В апробации приняли участие старшекурсники учреждений профессионального образования г. Кемерово: профессиональных лицеев № 1, 49, Кузбасского техникума архитектуры геодезии и строительства, Кемеровского педагогического колледжа. Общее количество обучающихся, принявших участие в апробации, составило 112 человек. Основным итогом апробации стала доработка заданий с целью повышения их дифференцирующей способности. Для локальных целей при переводе первичных баллов в стандартные использовалась шкала процентилей.

Кодификаторы КИМ разработаны в Кузбасском региональном институте развития профессионального образования. Основаниями выделения приведенных ниже четырех ключевых компетенций и их кодификации являются проведенные в 2003 – 2005 гг. социологические опросы работодателей, обучающихся в учреждениях начального и среднего профессионального образования, и профессионально-педагогических работников. На протяжении 2005 г. структура ключевых компетенций обсуждалась и корректировалась в процессе работы семинара «Изучение рынка труда и определение существенных компонентов профессиональной деятельности» с участием работников образовательных учреждений НПО.

Компетентность в сфере информационно-компьютерных технологий включает в себя следующие блоки:

1. Основы компьютерной грамотности (современные операционные системы, работа с буфером обмена, графический интерфейс, файловые системы и т. д.; всего 12 позиций).

2. Информация: восприятие, переработка, организация (арифметика информации, кодировки символов, выбор форматов хранения информации, учет физиологии и психологии человеческого восприятия и т. д.; всего 19 позиций).

3. Информационно-коммуникативные процессы (URL, работа поисковых серверов в Интернете, построение и использование классификаций, средства электронной почты и т. д.; всего 11 позиций).

Коммуникативная компетентность состоит из таких блоков:

1. Общение (диалогические виды, коммуникативные умения, проблемы в общении, корректность в общении и т. д.; всего 13 позиций).

2. Деловые коммуникации (требования к деловому общению, внешний облик делового человека, деловая переписка, построение обсуждения и т. д.; всего 13 позиций).

3. Риторика, организация сообщений (языковое чутье, паузы, аргументация, учет особенностей аудитории и т. д.; всего 12 позиций).

Компетентность в области самоменеджмента составляют блоки:

1. Основы самоменеджмента (динамика работоспособности, принципы тайм-менеджмента, индивидуальный стиль деятельности, планирование своего времени и т. д.; всего 9 позиций).

2. Управление собственным обучением (психические процессы, приемы развития внимания, особенности запоминания и т. д.; всего 10 позиций).

3. Саморегуляция (эмоциональные состояния, техники саморегуляции, мобилизация организма, физическое состояние и т. д.; всего 15 позиций).

Гражданская компетентность включает в себя следующие блоки:

1. Правовая компетентность (понятия права, Конституция РФ, Уголовно-процессуальный кодекс, и т. д.; всего 19 позиций).

2. Экономическая компетентность (дисциплина труда, должностные инструкции, охрана труда, система налогов и сборов в РФ и т. д.; всего 19 позиций).

3. Общественно-политическая компетентность (государственная служба, местное самоуправление, права и свободы человека и гражданина, текущая политическая ситуация).

В настоящее время в Кузбасском региональном институте развития профессионального образования ведутся работы по расширению базы данных заданий КИМ, тем самым преследуются цели обеспечения вариативности КИМ и повышения их дифференцирующей способности.

Библиографический список

1. Организация воспитательной работы в новых условиях в образовательных учреждениях начального профессионального образования: Метод. рекомендации / Под общ. ред. Л. Н. Вавиловой, Т. С. Паниной, С. Е. Соколовой; ГОУ «Кемеровский региональный институт развития профессионального образования». Кемерово, 2004.

2. Положение о конкурсе «Контрольно-измерительные материалы и тестовые задания для единого государственного экзамена» <http://ege.edu.ru>

3. Разработка второго поколения стандартов НПО в условиях социального партнерства. М., 2003.

4. *Смирнов И. П., Поляков В.А., Ткаченко Е.В.* Новые принципы организации начального профессионального образования. М., 2004.