

Теоретическое обучение не дает необходимых умений и навыков для дальнейшей профессиональной деятельности. Умения развиваются в результате практического обучения на основе приобретенных в процессе обучения теоретических знаний.

Компетенции – это применение в работе знаний, умений, способностей, ценностей в конкретной ситуации.

В узком смысле обучение профессии относится не к компетенциям в полном объеме, а к отдельным элементам компетенций. Такой вид обучения осуществляется при краткосрочных его формах, например: профессиональная подготовка в условиях предприятия.

В условиях профессионального образования необходимо сосредоточиться на компетенциях в целом. Это позволяет соединить и использовать на практике все элементы – знания, умения, способности, ценности, опыт.

Компетенции лежат в основе моделирования обучения и развития учащегося. Эта модель включает содержание, формы и методы обучения; организацию образовательного процесса; технологии обучения; оценку качества обучения; дальнейшую адаптацию выпускников на рабочих местах.

Следовательно, для обеспечения адаптации выпускников на рабочих местах и дальнейшего карьерного роста необходимо формировать в процессе обучения компетенции по двум направлениям – профессиональные и надпрофессиональные. Как отмечалось ранее, на качество обучения и развития учащегося влияет множество факторов, в том числе, окружающая среда и психо-физиологические качества обучающегося.

В результате обучения учащимися приобретаются новые профессиональные умения и знания, а способы достижения необходимых результатов обучения многочисленны и многообразны. Но с другой стороны, сами по себе компетенции не приведут к желаемому результату, если не будет подготовленных педагогов, способных спланировать, провести и обеспечить образовательный процесс на основе моделей компетенций.

С. Л. Шихов

ФОРМИРОВАНИЕ РЕЙТИНГА ЭФФЕКТИВНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ НПО

Передача значительной части полномочий с федерального на региональный уровень обусловили настоятельную потребность в оптимизации региональной системы начального профессионального образования в це-

лом и повышении эффективности каждого образовательного учреждения в отдельности. Эта необходимость заложена на федеральном и региональном уровне, как в концепции реформирования НПО, так и в программе развития образования Вологодской области.

Заинтересованность региона в проведении целенаправленной образовательной политики, интерес руководителей учреждений НПО к информации о результатах своей работы, а также социальных партнеров и родителей о реальном рейтинге этих образовательных учреждений определяют объективную необходимость разработки критериев для создания рейтинговой системы оценки социально-педагогической эффективности учреждений НПО.

Поскольку эффективность функционирования любой системы определяется ее результативностью, то основным направлением ее обеспечения должно стать повышение качества предоставляемых услуг учреждениями НПО, которые являются комбинацией качества различных сторон его деятельности: подготовки рабочих кадров, состава педагогических работников, материально-технической базы, взаимодействия с социальными партнерами.

При создании рейтинговой системы оценки учреждений начального профессионального образования необходимо получить максимально полный перечень показателей, отражающих их социально-педагогическую эффективность. Это может быть осуществлено путем опроса специалистов, компетентных в данной области: руководителей образовательных учреждений, специалистов департамента образования, работников научно-методических центров, представителей предприятий, общественности.

Полученный перечень критериев может получиться очень большим, объемным по представляемой информации, затратам времени, требующий сложных технологий оценки, использования вычислительной техники, большого количества экспертов. Кроме того, очень часто критерии носят субъективный характер и отражают ценностные установки самих экспертов. Поэтому из полученного перечня необходимо выбрать те критерии, которые бы отвечали потребностям пользователей, обеспечивали объективность, измеримость, доступность, сопоставимость с другими критериями, простоту использования.

Для оценки каждого отдельного показателя (П) мы предлагаем оставить в качестве цены (Ц) его рейтинг среди сравниваемых объектов. Затем баллы суммируются и полученные результаты ранжируются.

Учреждение	Показатель	Критерии					
		Качество проф. образования	Доля выпускников, работающих через год после выпуска	Доля работников, прошедших повышение квалификации	Доля работников с высшим образованием	Сумма	Рейтинг
ПУ-1	П	0,83	0,75	0,82	0,41		
	Ц	1	8	5	9	23	5
ПУ-2	П	0,51	0,6	0,51	0,6		
	Ц	6	9	7	5	27	8
ПУ-3	П	0,56	0,6	1	0,35		
	Ц	4	9	1	10	24	6
ПУ-4	П	0,54	0,9	0,87	0,68		
	Ц	5	3	4	2	14	1
ПУ-5	П	0,51	0,98	0,57	0,74		
	Ц	6	1	6	1	14	1
ПУ-6	П	0,51	0,78	0,98	0,51		
	Ц	6	7	2	7	22	4
ПУ-7	П	0,48	0,85	0,24	0,59		
	Ц	7	4	8	6	25	7
ПУ-8	П	0,51	0,96	0,96	0,65		
	Ц	6	2	3	3	14	1
ПЛ-9	П	0,58	0,8	1	0,47		
	Ц	3	6	1	8	18	2
ПУ-10	П	0,67	0,84	0,19	0,62		
	Ц	1	5	9	4	20	3

Если систему оценки оставить в таком виде, то явно виден существенный недостаток. При укомплектовании штата педагогических работников специалистами с высшим образованием, имеющих первую и высшую квалификационную категорию, не обязательно может быть обеспечено высокое качество профессионального образования выпускников, но количество баллов первого критерия превышает количество баллов второго. Отсюда вытекает целесообразность оценки всех элементов списка с учетом коэффициентов значимости.

При условии, что сумма используемых коэффициентов должна равняться 1, установим два коэффициента значимости в соотношении 2 к 1–0,67 и 0,33 соответственно. Значимость самих критериев определяется путем достижения единого мнения среди экспертов как для отдельно взятых показателей, так и для целого блока.

Рыночные отношения заставляют ориентироваться прежде всего на конечный результат и затраты на его получение, а результатом деятельности учреждения начального профессионального образования является качество профессиональной подготовки выпускников, способных использовать свое профессиональное назначение. Из этого и следует исходить при определении уровня значимости критериев и выведении рейтинга.

Окончательный рейтинг формируется путем суммирования произведений цены каждого критерия и коэффициента значимости: $P = \sum C_i \cdot K_i$. После суммирования баллов, сравниваемые субъекты можно ранжировать, упорядочив их по возрастанию рейтингов.

Такая система оценки формирует единые требования к качеству выполняемых действий, единые подходы к определению норм оценивания, обладает объективностью, ни с чем не сравнимой гибкостью, а варьирование позиций в ранжированном списке достижений позволяет использовать ее для организационных и управленческих решений. Ежегодный пересчет рейтингов и публикация полученной информации в средствах массовой информации даст ряд возможностей для развития региональной системы НПО. Во-первых, повышение качества профессионального образования как результат развития духа соперничества. Во-вторых, пересмотр объема бюджетного финансирования с учетом рейтинга, определение контингента учащихся по качеству подготовки специалистов и по затратам на достижение результата. В-третьих, привлечение внимания со стороны предприятий, общественных организаций, возможность приобретения дополнительных источников финансирования, улучшения материально-технической базы. В-четвертых, выбор образовательного учреждения потребителями.

Мы не ставим перед собой цели дать оценку «хорошо» или «плохо» каждому училищу. Предлагаемые нами критерии отражают содержательную сторону образовательной деятельности учреждений НПО и, по сути, являются показателем социально-педагогической эффективности, а подход к ее оценке позволяет определить реальный рейтинг (место) среди претендентов с идентичным содержанием профессиональной деятельности.