УДК 378.011.33

В. А. Березина
V. A. Berezina
ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», Екатеринбург
Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg
Se97@mail.ru

О МОДЕЛИРОВАНИИ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ СУБЪЕКТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

ABOUT MODELING OF FORMATION OF COMPETENCES OF SUBJECTS OF PROFESSIONAL AND EDUCATIONAL PROCESS

Аннотация. В статье рассматриваются особенности моделирования формирования компетенций в процессе профессионального обучения.

Abstract. In article features of modeling of formation of competences of process of vocational education are considered.

Ключевые слова: модель, компетенция, профессионально-образовательный процесс, технология.

Keywords: model, competence, professional and educational process, technology.

В настоящее время в основе моделирования обучения и развития обучающихся лежит формирование компетенций. В общем это позволяет соединить и использовать на практике все элементы – знания, умения, ценности, способности, опыт и т.д.

Технология проектирования компетенций включает следующие этапы:

− определение состава компетенций на основе требований работодателей как прямых заказчиков к качеству профессионального образования и других источников (государственных образовательных стандартов и т.д.);

− соотнесение перечней компетенций с целью устранения их дублирования в составе профессиональной компетентности как интегрированного результата образования по конкретной профессии или специальности.

Компетенции дают цель для обучения и развития обучающихся, которая может помочь в осуществлении: объективной оценки необходимости обучения и развития субъектов профессионального образования; разработки структуры деятельности по обучению и развитию субъектов профессионального образования; выбора эффективных видов обучения и развития субъектов профессионального образования; оценки обучения, т.е. её соответствия назначенным целям обучения и развития; управления продвижения к цели обучения и развития обучающихся [1].

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.

Моделирование обучения и развития обучающегося включает в себя: содержание обучения, формы и методы обучения, организацию образовательного процесса, технологии обучения, оценку качества обучения, дальнейшую адаптацию выпускников на рабочих местах.

В большинстве случаев компетенции представляются в форме определённой структуры – модели компетенций. Компетенции, входящие в модель, могут быть специфичны для конкретной должности работника, или они могут быть более общими и, соответственно, подходящими для конкретного предприятия, организации. Иногда общие модели компетенций бывают разделены на различные уровни, где каждый уровень характеризуется конкретными поведенческими примерами.

Модель компетенций – это термин для обозначения полного набора компетенций (с уровнями или без них), кластеров и индикаторов поведения, где индикаторы поведения являются основными элементами каждой компетенции.

Кластер компетенций – это набор тесно связанных между собой компетенций (обычно от трёх до пяти в одной связке); большинство моделей компетенций включают кластеры, относящиеся к: интеллектуальной деятельности (анализ проблем и принятия решений); действиям, например, к достижению конкретных результатов; взаимодействию, например, к работе с людьми.

Каждая компетенция – это набор родственных поведенческих индикаторов.

Индикаторы поведения – это стандарты поведения, которые наблюдаются в действиях человека, обладающего конкретной компетенцией; предметом наблюдения избирается проявление высокой и неэффективной «отрицательной» компетенций.

Компетенция может включать в себя другие компетенции, каждая из которых по отдельности измерима:

− компетенции без уровней простая модель, т.е. модель, которая охватывает виды работ с простыми стандартами поведения; она может иметь один перечень индикаторов для всех компетенций. В этой модели есть все поведенческие индикаторы, относящиеся ко всем видам деятельности;

− компетенции по уровням, когда модель компетенций охватывает широкий спектр работ с различным характером требований, поведенческие индикаторы в рамках каждой компетенции можно свести в отдельные перечни или разделить по «уровням». Обычно существует определённая связь между уровнями компетенций и сложностью деятельности, но эта связь не всегда непосредственно однозначна.

Компетенции измеримы, причём некоторые из них могут быть измерены объективно, а некоторые – лишь субъективно. Компетенции связаны с осуществлением действия. Они могут быть восприняты как уровень возможностей или характеристика, необходимая или желательная для осуществления действия.

Метод распределения компетенций по уровням – разделение по профессиональным качествам, которые необходимы работнику. Этот метод используется тогда, когда модель компетенций относится к одной ступени работы или одной роли. Данный метод используется, когда необходимо оценить различные степени компетенции группы учащихся или выпускников. С помощью введения уровней можно оценить персональные компетенции, не усложняя структуру модели компетенций.

Опыт последних лет показал, что наиболее эффективна разработка общей модели компетенций. Общая модель компетенций – модель, содержащая общие для всех видов деятельности и для всех обучающихся стандарты поведения. Это интегральная модель, которая имеет две характерные черты: она актуальна для всех субъектов профессионального образования и предусматривает разные варианты её применения.

Модель компетенций должна быть инвариантной, описываться простым языком, иметь простую структуру, обладать стройной структурной логикой. Модель компетенций также должна согласовываться с профессиональными стандартами качества, которые обеспечивают хорошую основу для её оценки и проверки [2].

Считается, что набор компетенций из 8–12 кластеров компетенций в одной модели является оптимальным, но модели с большим набором кластеров компетенций также имеют место.

Создание модели компетенций, которая бы отвечала профессиональным потребностям широкого круга пользователей, возможна на основе структурного подхода. Создание модели компетенций - это процесс, который объединяет представления о том, что происходит с профессиональными и личностными качествами сейчас, и представления о том, что произойдёт в будущем. А для этого необходимо применение специальных методик, которые позволяют собрать точную и предельно достоверную информацию. При создании модели компетенций необходимо учитывать, что обучающиеся должны быть уверены, что используемая модель – это их продукт, поэтому необходимо вовлечение обучающихся в разработку модели компетенций по выбранной профессии и специальности и хорошая осведомлённость во всем, что относится к разрабатываемой модели [3].

Для обеспечения эффективного использования модели компетенций необходимо, чтобы она была:

- релевантной – модель компетенций должна быть релевантна всем уровням, на которые она распространяется, а в модели компетенций, разработанные для конкретных позиций, должны входить только релевантные им компетенции;
- дискретной – модель компетенций должна содержать компетенции и индикаторы поведения, которые являются дискретными (т.е. не пересекающимися с определениями других компетенций, входящих в данную модель), а определённый индикатор поведения должен относиться только к одной компетенции;

− простой – должна использовать понятные формулировки, определения должны быть проверены на однозначность толкования; важно, чтобы было понятно назначение компетенций и определения индикаторов поведения;

− гибкой – модель должна регулярно рассматриваться на предмет своей релевантности и соответствующим образом корректироваться, компетенции должны быть достаточно гибкими, чтобы при надобности их можно было изменить, не переписывая всю модель в целом;

− справедливой – важно, чтобы модель компетенций была справедлива с точки зрения тех, кто её использует.

Список литературы

1. *Лобанова Т. Н.* Построение модели ключевых компетенций / Т. Н. Лобанова // Стратегия по управлению персоналом. 2002. № 11. С. 11–26.

2. *Уиддет С.* Руководство по компетенциям / С. Уиддет, С. Холлифорд ; пер. с англ. Москва: «HIPPO», 2003, 228 с.

3. *Pearn M. A.*, Kandola R. S. Job Analysis: A manager's guide. Second edition. London: Institute of Personal Management, 1993. 218 p.

УДК [378.016:811]:378.147.146

Е. В. Гришина, И. М. Кондюрина, Е. Л. Бушуева
E. V. Grishina, I. M. Kondyurina, E. L. Bushueva
ФГБОУ ВО «Уральский институт ГПС МЧС России», Екатеринбург
ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», Екатеринбург
ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», Екатеринбург
Уральский Технологический Колледж филиал ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ», Заречный
Ural Institute of State Fire Service of EMERCOM of Russia, Ekaterinburg
Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, Ekaterinburg
Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg
Ural Technological College FSAEU of HE branch of the National Research Nuclear University «MEPhI», Zarechnyy
GrishinaLena18@yandex.ru, Im.kon@mail.ru, rudnyy1985@list.ru

УСЛОВИЯ ОБУЧЕНИЯ ИНОЯЗЫЧНОМУ ДИСКУРСУ СТУДЕНТОВ ЕСТЕСТВЕННЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ НА ОСНОВЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННОЙ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

CONDITIONS OF TEACHING FOREIGN LANGUAGE DISCOURSE TO STUDENTS OF NATURAL SPECIALTIES ON THE BASIS OF PROFESSIONALLY ORIENTED PROJECT ACTIVITY

Аннотация. В данной работе разрабатывается алгоритм обучения иноязычному профессиональному дискурсу студентов естественных специальностей. Для достижения