

мотивов, разумных потребностей, экономических знаний, умений и навыков по управлению мастерскими. Экономическая культура – система, которая не может быть обособленной, автономной. Она является составной частью общей культуры и взаимосвязана с другими ее элементами и непосредственно с управлением, и ее роль возрастает с учетом педагогической деятельности мастера.

Под экономической культурой следует понимать интегративную характеристику, объединяющую в себе показатели меры экономической грамотности и воспитанности, выражающиеся в овладении студентом социально-экономическим опытом и способности к формированию экономической, нравственной, экологической и общей культуры личности.

На уровне учебного предмета содержание управленческой подготовки получает определенную конкретизацию, здесь определяются состав и структура содержания, специфические для каждого учебного предмета, соединяющего, в свою очередь, в неразрывное целое содержание, подлежащее усвоению, со средствами его усвоения студентами, их развития и воспитания. Эти теории отразились в необходимости установления интегративных связей между элементами системы содержания управленческой подготовки.

С учетом выше названных факторов управленческая подготовка должна отражать цели управления в содержании, формах и методах. Особо важным для этого является реализация модернизации образования через качественный состав изучаемых понятий, теорий, способов управленческой деятельности с учетом динамики изменения управления мастерскими, функций управления в конкретной профессиональной деятельности.

Г. А. Ковальчук

## **КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В КОЛЛЕДЖЕ**

Новое качество подготовки специалистов со средним профессиональным образованием требует иных критериев его оценки. Между тем, анализ показывает, что основным критерием качества подготовки по-прежнему выступают ЗУНы (знания, умения, навыки). Считается, что, если выпускник продемонстрировал отличные знания, то качество его подготовки вы-

сокое. Это так, но только отчасти. Исследования подтверждают, что преуспевание в финансовом отношении лишь на 15% обусловливается знаниями своей профессии, а на 85% – умением обращаться с коллегами, склонять людей к своей точке зрения, рекламировать себя и свои идеи, т. е. личными качествами и способностями. Реальная практика и жизнь также демонстрируют, что чаще всего успеха в социальной и профессиональной карьере добиваются далеко не выпускники с «красными дипломами», а те, которые проявляли активность, реализовывали себя в различных видах деятельности – общественной, экономической, культурной, коммуникативной, научной и т. д. Учебная деятельность – лишь одна из них. Оценка качества подготовки студентов профессиональной школы по их знаниям и умениям, демонстрируемым на текущих и итоговых экзаменах, не адекватно характеризует действительный уровень готовности к успешной профессиональной деятельности, эффективному выполнению других социальных ролей.

Предметные знания и умения – небольшая часть личностных свойств, влияющих на успешность деятельности, общения, поведения специалиста. И пока результативным критерием качества подготовки специалистов будет успеваемость по предметам руководители и преподаватели, студенты и их родители основные усилия по-прежнему станут направлять на формирование знаний. Вопрос о критериях качества подготовки специалистов – ключевой, определяющий всю направленность образовательного процесса в учебном заведении. Чтобы реально решать задачу по ориентации образования на формирование нового качества подготовки будущего специалиста, необходимо ввести в критерии оценки качества образования наряду со знаниями и другие параметры.

Критерии качества подготовки специалистов, также как и само качество подготовки, следует рассматривать на трех уровнях: проектном, реализационном и достигнутом.

На наш взгляд, определяющим звеном в этой системе является проектный (или целевой) уровень, на котором задается совокупность требований к подготовке специалиста. Эти требования в виде норм заложены в содержание государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования (ГОС СПО). При этом отметим, что основным недостатком первого поколения ГОС СПО являлось то, что требования к уровню подготовки и минимуму содержания образования отражали

в основном знаниевую компоненту. Современному специалисту любого уровня, для того, чтобы быть конкурентоспособным в рынке труда, уже недостаточно владеть только специальными профессиональными знаниями и умениями. Рыночная экономика требует, чтобы каждый работник обладал еще и базисными компетенциями (ключевые квалификации, базовые навыки, базисные квалификации). О необходимости их формирования исследователи (А. М. Новиков, В. И. Байденко, Б. Оскарссон, Э. Ф. Зеер и др.) много пишут в последние годы. Под базисными компетенциями мы понимаем, вслед за А. М. Новиковым, «сквозные» знания и умения, необходимые для работы повсюду и по любой профессии.

В книге Э. Ф. Зеера «Психология профессий» приводится со ссылкой на работу А. Шелтона пять групп ключевых квалификаций выделенных в зависимости от уровня профессиональной активности [1].

Под ключевыми квалификациями понимаются качества личности, которые «эксплуатируются» в ряде смежных профессий, либо в большой группе разнопрофильных профессий. Ключевые квалификации – это качества личности, которые входят в подструктуру профессионально важных качеств. Но они определяют продуктивность (производительность, качество, результативность и т. д.) не только в рамках конкретной профессии, а гораздо шире – во многих профессиях. Как бы мы сказали, они важны при выполнении любой деятельности – не только профессиональной.

Этот подход к ключевым квалификациям хорош тем, что он является частью целостной структуры личности, предлагаемой Э. Ф. Зеером. Согласно его концепции профессионально обусловленная структура личности включает следующие подструктуры: профессиональную направленность, профессиональную компетентность, профессионально важные качества.

А. М. Новиков рассматривает обучение базисным квалификациям как одну из тенденций фундаментализации профессионального образования. К базисным квалификациям он относит владение «сквозными» умениями (работа на компьютерах; пользование базами и банками данных; знание и понимание экологии, экономики и бизнеса; финансовые знания; коммерческая смекалка; умение трансфера технологий, навыки маркетинга и сбыта; правовые знания; знание патентно-лицензионной сферы; умение защиты интеллектуальной собственности; знание нормативных условий функционирования предприятий различных форм собственности; умение презентации технологий и продукции; знание иностранных языков; санитар-

но-медицинские знания; знание принципов «обеспечения безопасности жизнедеятельности»; знание принципов существования в условиях конкуренции и возможной безработицы; психологическая готовность к смене профессии и сферы деятельности и т. д.) [2].

Как видим, А. М. Новиков к базисным квалификациям относит довольно мощный слой образовательных компонентов, которые нельзя отнести ни к общему образованию, ни к собственно профессиональному. Эти компоненты необходимы в любой профессиональной деятельности. Базисные квалификации – это «сквозные» знания и умения, необходимые для работы повсюду и по любой профессии. Они создают огромный внепрофессиональный или межпрофессиональный слой.

В. И. Байденко и Б. Оскарссон используют понятие «базовые навыки» как «личностные и межличностные качества, способности, навыки и знания, которые выражены в различных формах в многообразных ситуациях работы и социальной жизни. Для индивида в условиях развитой рыночной экономики существует прямое соответствие между уровнями, имеющихся базовых навыков и возможностью получения занятости [3]. В перечень базовых навыков в соответствии с определением авторы включают коммуникативные навыки и способности; творчество; способность к аналитическому мышлению; способность к креативному мышлению; приспособляемость; способность работать в команде; способность работать самостоятельно; самосознание и самооценка.

Можно отметить, что, по крайней мере, выделяются два подхода к пониманию ключевых компетенций. Одни (В. И. Байденко, Б. Оскарссон, А. Шелтон, Э. Ф. Зеер) ключевые компетенции рассматривают как качества личности, которые важны для осуществления деятельности в большой группе разнопрофильных профессий. Другие (А. М. Новиков) говорят о них как «сквозных» знаниях и умениях, необходимых в любой профессиональной деятельности, в различных видах работы.

Другими словами, первые делают акцент на личностных свойствах, а вторые – на знаниях и умениях, обладающих свойством широкого переноса. Базисные компетенции являются инвариантной составляющей современного специалиста и потому они должны составлять неотъемлемый компонент требований в образовательных стандартах всех уровней профессионального образования.

Анализ ГОС СПО второго поколения в части требований к уровню подготовки и минимуму содержания образования показал, что в общих требованиях к образованности выпускника заложены параметры личности, относящиеся к ключевым компетенциям. Проблема состоит в том, что в процессе мониторинга качества подготовки (текущего, рубежного, итогового) выполнение этих требований, степень соответствия результатов данным требованиям никто не выявляет. Поэтому мы полагаем, что эти требования должны быть заложены на каждом из уровней рассмотрения качества – проектном, реализационном, достигнутом. Так, на уровне реализации это означает, что каждому преподавателю следует решать задачу не только формирования системы знаний, умений и навыков по конкретному предмету, но и ключевых компетенции исходя из возможностей содержания учебного материала, форм, методов и средств педагогического воздействия. Но это станет реальностью в том случае, если в процессе контроля критериями качества подготовки будут выступать не только ЗУНы, но и ключевые компетенции.

Основная трудность состоит в разработке соответствующих методов оценки степени соответствия результатов требованиям к ключевым компетенциям. Дело в том, что подавляющее большинство ключевых компетенций не поддаются точному количественному измерению. Однако это не должно быть основанием для исключения из критериев оценки качества подготовки специалиста ключевых компетенций, ибо последние имеют, пожалуй, более существенное значение для специалиста, нежели предметные знания и умения. Выход нам видится в том, что необходимо признать равнозначность объективных (уровень предметных знаний и умений) и субъективных (уровень развития ключевых компетенции как свойств личности) критериев оценки качества.

Для обоснованной оценки сформированности ключевых компетенций представляется возможным использовать квалиметрический инструментарий и, в частности, метод экспертных оценок. С этой целью мы предлагаем для оценки сформированности ключевых компетенции, заложенных в ГОС СПО нового поколения, использовать приведенную ниже карту наблюдения и оценки (таблица).

Методика заполнения карты. Классный руководитель (куратор) группы или руководитель выпускной квалификационной работы студента оценивает степень сформированности указанных ниже качеств и способностей

выпускника, ориентируясь на результаты своих наблюдений, бесед со студентом по следующим критериям: черта ярко выражена – 5 баллов; черта хорошо выражена – 4 балла; черта удовлетворительно выражена – 2 балла; черта едва выражена – 2 балла; черта не выражена – 1 балл.

Карта наблюдения и оценки развития у студентов ключевых компетенции

Ключевые компетенции	Оценка во времени					
	Исходное состояние	Через полгода	Через год	Через 1,5 года	Через 2 года	Через 2,5 года
Способность к системному мышлению						
Способность к самостоятельным действиям в условиях неопределенности						
Готовность проявлять ответственность за выполняемую работу						
Способность самостоятельно и эффективно решать проблемы в области профессиональной деятельности						
Готовность к позитивному взаимодействию и сотрудничеству с коллегами						
Готовность к постоянному профессиональному росту, приобретению новых знаний						
Устойчивое стремление к самосовершенствованию (самопознанию, самоконтролю, самооценке, саморегуляции и саморазвитию): стремление к творческой самореализации						
Готовность вести здоровый образ жизни						

В эту карту заложены требования к образованности выпускника учреждения среднего профессионального образования, представленные в ГОС СПО, поэтому оценка степени соответствия выпускника этим требованиям является обязательной. Встает проблема поиска формы документальной фиксации факта соответствия выпускника этим требованиям. В качестве таковой могла бы выступать индивидуальная карта развития ключевых компетенции будущего специалиста.

#### ***Библиографический список***

1. *Зеер Э. Ф.* Психология профессий. Екатеринбург, 1997.
2. *Байденко В. И., Оскарссон Б.* Базовые навыки (ключевые компетенции) как интегрирующий фактор образовательного процесса // Профессиональное образование и формирование личности специалиста. М., 2002.
3. *Новиков А. М.* Профессиональное образование России. М., 1997.
4. *Шелтен А.* Введение в профессиональную педагогику: Учеб. пособие. Екатеринбург, 1996.

Е. А. Контобойцев

### **ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КУРСАНТОВ АКАДЕМИИ ПРОТИВОПОЖАРНОЙ СЛУЖБЫ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К ВЫСШЕМУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ УЧЕБНОМУ ЗАВЕДЕНИЮ**

Среди проблем педагогики высшей школы, исследующих пути совершенствования подготовки будущих офицеров, особое место занимают вопросы повышения эффективности профессионального становления курсантов высших учебных заведений системы МЧС РФ. Качественно меняется характер требований к уровню подготовленности и профессиональной деятельности офицеров. Повышается ответственность и роль личности в вопросах самосовершенствования и самообразования.

Существующая система образовательных учреждений МЧС РФ настоятельно выдвигает на передний план необходимость своевременного перехода от средних профессиональных учебных заведений к высшим. Федеральный закон «О внесении дополнений и изменений в закон РФ «Об