

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ИННОВАЦИИ: ПРАКТИКА ВНЕДРЕНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

Г. Н. Селянская

В статье рассматривается компетентностный подход как базовое условие реализации инноваций в образовании. Проведена оценка потребности в специалистах на рынке труда на предмет соответствия требований вузов и работодателей к выпускникам. Предложена модель оценки компетенций, включающая в себя субъекты, объемы, уровни и методы оценки компетенций.

Современное общество, основным капиталом и главным ресурсом экономики которого становятся знания, предъявляет особые требования не только к профессионалам, занятым в производственной сфере, но и ко всем своим гражданам. Не один год в профессиональных кругах ведется широкая дискуссия о понятиях «образованность», «профессионализм», «квалификация», «компетенция» и «компетентность». В зарубежной литературе понятия «компетенция» и «управление компетенциями» появились в начале 1990-х годов. Объем понятия компетенции постоянно расширялся. Базовым набором для определения компетенции были знания, умения и навыки. Затем к ним стали прибавлять поведенческие модели и ценностные ориентации. Затем — контекст конкретной организации. И, наконец, совсем недавно, — способность к развитию.

В международном проекте TUNING предполагается, что компетенции и навыки включают «знание и понимание» (теоретическое знание академической области, способность знать и понимать), «знание, как действовать» (практическое и оперативное применение знаний к конкретным ситуациям), «знание, как быть» (ценности, являющиеся неотъемлемой частью восприятия и жизни с другими в социальном контексте) [9]. Известные отечественные ученые московского Исследовательского центра проблем качества подготовки специалистов дают следующие определения:

— «Компетенция — динамичная совокупность знаний, умений, навыков, способностей, ценностей и личностных качеств, необходимая для эффективной профессиональной деятельности, социальной активности и личностного развития выпускников вузов, которую они обязаны освоить и продемонстрировать после за-

вершения части или всей образовательной программы» [13, с. 157].

— «Компетенция — процедурные и ценностно-смысловые знания о некоторой предметной области, а компетентность — это “употребление знания — компетенция в действии”, т. е. ситуативная категория, характеризующая готовность индивида выполнять деятельность в конкретных профессиональных ситуациях» [10].

— «... Узкая квалификация, — пишет в своей работе Н. А. Ряписов, — теряет свою ценность, и на смену ей приходит компетенция — обладание широким диапазоном знаний, опытом и необходимыми личными качествами, позволяющими переходить из одной области профессиональной деятельности в другую с минимальными затратами времени, средств и сил на переподготовку».

Таким образом, профессионализм подразумевает владение в первую очередь технологиями, а компетентность, помимо технологической подготовки, подразумевает ряд других компонентов, имеющих внепрофессиональный или надпрофессиональный характер. Природа профессионализма заключается в том, что чем он выше, тем он уже, а образованность тем выше, чем она шире.

Высокообразованный человек — это не только безукоризненный специалист в своей области, но и человек, уверенно ориентирующийся во всех других сферах науки и культуры, знающий отечественную и мировую историю и литературу, философию, социологию, владеющий несколькими языками и т. д.

П. Малиновский в своей работе предлагает описывать происходящие сегодня процессы следующими терминами [11, с. 21-23].

— «Парапрофессионализация» — превращение стандартов профессионализма в образ повседневной жизни и деятельности путем распространения стандартных и универсальных технологий. Парапрофессионалы делают ставку на новые универсальные (сквозные) компетенции.

— «Транспрофессионализация» — ориентация на разработку уникальных коммерческих предложений для растущих глобальных рынков на базе формирования новых ключевых компетенций.

Базовые транспрофессиональные компетенции, как считает П. Малиновский, подразумевают узкую специализацию в какой-то профессии, способность к межпрофессиональной коммуникации и трансдисциплинарному синтезу знаний, ориентацию на сочетание фундаментальных исследований с практическим решением проблем, навыки командной работы, постоянное саморазвитие и самосовершенствование, реальное и виртуальное вхождение в то, что получило название *community of practice* (профессиональные сообщества).

Таким образом, профессиональная компетентность — готовность личности мобилизовать персональные ресурсы, систему знаний, умений, способностей и личных качеств, необходимых для эффективного решения профессиональных задач в типовых и нестандартных ситуациях.

Компетенция — это мера образовательного успеха личности, проявляющаяся в ее собственных действиях в определенных профессионально и социально значимых ситуациях. В отличие от квалификации, которая подразумевает, как правило, преобладание алгоритмической деятельности (в т. ч. алгоритмам высокой сложности), компетенция предполагает контекстную целесообразность, контекстное творчество, самоорганизацию, управление, оценивание, регулирование и коррекцию [9]. Меняющаяся роль человеческого капитала, необходимость воспроизводства и массовой подготовки профессионалов нового типа влечет за собой кардинальное изменение системы образования. Цели, ценности и механизмы трансляции и воспроизводства знаний, используемые в классической системе образования при так называемом поддерживающем обучении, не отвечают требованиям экономики постиндустриального общества. Его альтернатива — инновационное образование, при котором на первый план выдвигается проблема активизации созидательного творческого потенциала обучающихся и обучающихся и их инновационных способностей.

Классическая система образования нацелена на передачу готовых знаний, имеющих преимущественно однозначные и заранее известные преподавателю ответы. В инновационной парадигме используется междисциплинарная организация содержания обучения; интегрированное освоение законов природы, техники, общества, человека на основе системного мышления, все это дает возможность освоения методологии

творческой созидательной деятельности, формирование инновационной способности личности — способности создавать то, о чем может не знать преподаватель. И, наконец, инновационное образование создает особые условия для формирования и развития нравственности, духовности, социальной ответственности как компонентов профессионализма [4, с. 28-38].

Именно из числа людей, обладающих таким способом мышления, при котором особое внимание уделяется анализу, сравнению, толкованию, применению, дебатам, инновациям, решению проблем или оценке хода мыслей, владеющих рефлексивным анализом и умеющих работать в команде, формируются успешные бизнесмены, политические лидеры, деятели науки.

На основе вышесказанного можно представить новый образ современного специалиста с высшим образованием. У него на практике должно проявляться стремление, способность и готовность реализовать свой потенциал для успешной творческой деятельности в профессиональной и социальной сферах, осознавая социальную значимость и личную ответственность за результаты этой деятельности и необходимость ее постоянного совершенствования.

Экономически активное население страны является основным носителем знаний, способствующим накоплению прорывного интеллектуального потенциала. Поэтому для общей оценки ситуации, сложившейся на сегодняшний день на российском рынке труда, приведем ниже данные некоторых исследований по вопросам трудоустройства выпускников вузов.

По результатам исследований, проведенных специалистами ООО «Центр прикладной экономики» в 2004 г, 18,8% опрошенных выпускников пермских вузов не работают по специальности, 5,6% не трудоустроены, 2,5% находятся в отпуске по уходу за ребенком и 2,8% — на службе в армии [7, с. 148-150]. Суммарно это почти 30% всех выпускников вузов региона.

Причину этой ситуации могут прояснить результаты, полученные коллективом ученых, проводивших в 2005 году при поддержке Фонда Форда и Независимого института социальной политики исследование «Поведение молодых образованных россиян на современном рынке труда». В репрезентативную выборку населения в возрасте до 35 лет вошли 600 выпускников вузов, получивших высшее образование в 1993–2004 гг. [1; 4-19, 27-36]. По данным НИСПИ, из числа работающих респондентов с высшим образованием только 41,9% спустя три года после

окончания вуза продолжают работать по специальности. Достаточно тесно связана с полученной в вузе специальностью работа 26,0% выпускников, 29,0% не имеют отношения к полученной в вузе специальности и 3,1% затруднились ответить.

Основная причина смены специальности — экономическая: отсутствие адекватной заработной платы. Данные проведенного исследования показывают сильную диспропорцию в оплате труда в разных отраслях экономики.

В то же время более трех четвертей опрошенных выпускников вузов, чья специальность связана с финансами, торговлей, бытовым и досуговым сервисом, а также с юриспруденцией, называют свою специальность востребованной и хорошо оплачиваемой. В этих отраслях перепрофилирование встречается относительно редко от 11 до 23%.

Второй фактор, оказывающий влияние на формирование интеллектуального потенциала страны — качество подготовки в системе общего среднего, начального, среднего и высшего профессионального образования.

Специалистами аналитического центра «Эксперт» при участии Института сравнительных социальных исследований (ЦЕССИ) в 2005 году проведено социологическое исследование «Вузы и работодатели о выпускниках и реформе высшей школы» [8]. В интервью приняли участие 42 руководителя ведущих российских вузов из семи крупных городов, расположенных в 6 федеральных округах — Москва, Санкт-Петербург, Владивосток, Екатеринбург, Красноярск, Новосибирск, Ростов-на-Дону. Также были проведены 25 углубленных интервью и 5 фокус-групп с представителями крупных и средних компаний разной отраслевой принадлежности из нескольких крупных городов России — Москва (финансы, страхование, консалтинг), Санкт-Петербург (наукоемкие производства), Владивосток (оптовая и розничная торговля, связь), Екатеринбург (добывающая промышленность, обрабатывающая промышленность, транспорт).

По мнению работодателей, востребованы современным бизнесом не только общий уровень развития и базовые знания молодого специалиста. Кроме этого, представители работодателей много внимания уделили таким качествам выпускников, как:

— способность системно мыслить, умение перерабатывать большие объемы информации и вычленять главное;

— умение применять на практике полученные знания, навыки командной работы, умение и желание постоянно учиться;

— нацеленность на карьеру, целеустремленность, адекватность самооценки как специалиста.

Все участвовавшие в исследовании работодатели, представлявшие наиболее динамично развивающиеся отрасли, и большинство работодателей традиционных отраслей промышленности, отмечали приоритет общего уровня развития, обучаемости и личностных качеств молодых специалистов перед глубиной и актуальностью знаний по специальности. Так, представитель одной из московских международных аудиторских компаний отметил: «Помимо того, что у них должна быть компетенция, для молодых специалистов очень важен потенциал, прежде всего интеллектуальный, творческий, и, кроме того, желание и умение учиться».

Результаты проведенных интервью свидетельствуют о неудовлетворенности работодателей качеством подготовки принимаемых на работу молодых специалистов. По отзывам опрошенных руководителей компаний, для многих выпускников сегодня характерны:

— недостаточная нацеленность на профессиональное развитие, а не только на вертикальный карьерный рост;

— неготовность к командной работе;

— отсутствие навыков самопрезентации, неумение преподнести результаты своего труда в профессиональной среде;

— завышенная самооценка;

— недостаточно активный подход к получению знаний;

— малая степень готовности осваивать новое.

При этом, как считают респонденты, основными препятствиями в подготовке молодых специалистов для бизнеса являются:

— отсутствие внятных прогнозов потребностей рынка труда в молодых специалистах;

— недостаточная коммуникация между работодателями и вузами в отношении конкретных потребностей работодателей и (или) способность работодателей внятно сформулировать свои требования;

— устаревшие, не соответствующие современным потребностям бизнеса образовательные стандарты и учебные программы;

— недостаточный объем проектно-исследовательской работы студентов и неэффективность производственных практик;



Рис. 1. Оценка потребности в специалистах на рынке труда

— отсутствие целенаправленной деятельности по формированию у студентов навыков командной работы и коммуникативных навыков, которые, как считают в большинстве вузов, должны сложиться в рамках форм общественной работы;

— неоднородный и зачастую низкий уровень контроля за качеством подготовки выпускников со стороны вузов;

— состояние преподавательского корпуса (недостаток у преподавателей современных практических знаний и опыта, слабый приток молодых кадров, оторванность преподавания от современного бизнеса).

Эти выводы подтверждаются результатами проведенного Центром тестирования и развития «Гуманитарные технологии» в мае 2009 года исследования проблем и перспектив трудоустройства выпускников вузов на современном рынке труда [7].

В опросе приняло участие 110 вузов из различных регионов России. Москва и Московский регион — 13% вузов от общего числа принявших участие в опросе, Центральный федеральный округ — 20%, Южный федеральный округ — 12%, Приволжский и Сибирский федеральные округа — по 14%, наконец, Уральский, Дальневосточный, Северо-Западный федеральные округа и Санкт-Петербург — оставшиеся 25%. Также в опросе приняло участие несколько ССУЗов и кадровых агентств.

Со стороны работодателей было привлечено к участию в опросе более 200 компаний, также из различных регионов России. Приблизительно 43% из них представляют Москву и Московский регион, 10% — Санкт-Петербург, и еще 47% — другие крупные города и регионы России (Казань, Новосибирск, Ульяновск, Нижний Новгород, Тольятти, Тюмень, Якутск, Челябинск и т. д.).

Анализ востребованности тех или иных профессиональных направлений показывает, что вузы и работодатели показывают примерно одинаковую структуру востребованных позиций. Первые места занимают представители из области коммуникации и продаж, специалисты инженерного и IT-профиля, а также выпускники, имеющие рабочие профессии. Экономические, юридические специализации занимают средние места рейтинга, менее всего востребованы представители гуманитарных и творческих профессий (рис. 1).

Из диаграммы на рис. 2 видно, что у компаний гораздо меньше требований к выпускникам, чем это представляется с точки зрения вузов. Для компаний важны три основных момента — оценка личностного потенциала молодого специалиста, его знаний в области специализации и его готовность работать в текущей ситуации за те деньги, которые ему предлагаются. Респонденты из вузов отмечали, что выпускник должен обладать еще и опытом работы

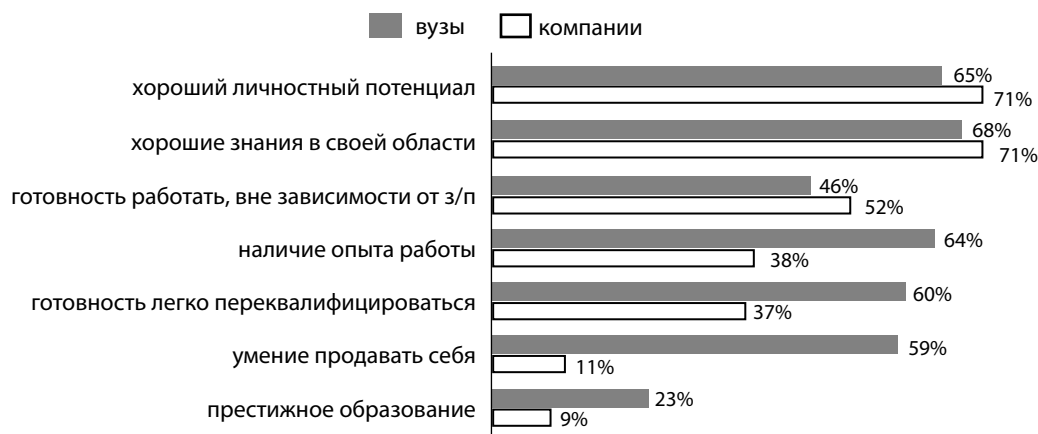


Рис. 2. Требования вузов и работодателей к выпускникам

(хотя для двух третей компаний это не такой значимый критерий) и в большинстве случаев должен быть готов переквалифицироваться под требования вакансии.

Среди важных качеств, которыми должен обладать выпускник, представители компаний называли ответственность, инициативность, активность, целеустремленность, работоспособность, трудолюбие, желание развиваться, клиентоориентированность, обучаемость, лояльность и т. п.

Большинство опрошенных вузов среди таких качеств отмечают активность, готовность к обучению, инициативность, коммуникабельность, мобильность, ответственность, работоспособность, трудолюбие, профессионализм, целеустремленность и т. п.

Что касается важных компетенций для молодых специалистов, то тут мнения вузов и работодателей практически совпадают. Компетенции выпускников связаны с их желанием развиваться, хорошо работать и вкладываться в трудовую деятельность.

Вузы и компании-работодатели также едины во мнении о нежелательных качествах. Это лень, повышенная агрессивность и конфликтность, пассивность, вредные привычки, чрезмерная амбициозность, безынициативность, безответственность, пассивность, отсутствие лояльности, завышенная самооценка, низкий уровень культуры и т. п.

Таким образом, сегодня наблюдается усиление требований к качеству образовательных услуг предъявляемых всеми заинтересованными сторонами. Это ведет к необходимости выработки новых подходов к управлению деятельностью не только отдельных вузов, но и всей системы высшего профессионального образования.

Ключевой задачей управления вузом в современных экономических условиях является создание конкурентоспособных образовательных программ, максимально полно учитывающих запросы потенциальных работодателей, студентов и абитуриентов, работающих на инновационный прорыв в экономике страны и позволяющих вузу занимать лидирующие позиции на рынке образовательных услуг.

Стратегический приоритет модернизации высшей школы — инновационные образовательные программы.

Основная стратегическая цель модернизации российской высшей школы сегодня — это построение гибкой, открытой к запросам общества в целом и конкретного человека системы образования.

В настоящее время наиболее успешными в плане обеспечения инновационного характера развития образовательной деятельности становятся такие высшие учебные заведения, в которых одновременно реализуются следующие три типа процессов:

- разработка студентами реальных проектов в различных секторах экономики;
- проведение исследований фундаментального и прикладного характера;
- использование образовательных технологий, обеспечивающих студентам возможность выбора учебных курсов.

Необходимо использовать дифференцированный подход к модернизации научной и педагогической деятельности, заключающийся в приоритетном развитии элитных технологий (ситуационный анализ, кейс-стади, динамическое моделирование бизнес-ситуаций, учебные фирмы) на основе информационно-сервисной поддержки процессов когнитивного анализа и проектного моделирования, а также оснащения

ситуационных центров современным оборудованием для развития навыков работы слушателей в постоянно меняющейся экономической среде.

В традиционном учебном процессе формируются в основном следующие уровни компетенций:

- репродуктивный — умение решать поставленную задачу с использованием стандартных методов и по заранее разработанным, установленным и предписанным процедурам;

- новационно-репродуктивный — способность находить в рамках поставленных задач нестандартные методы их решения, выбирая наиболее эффективные процедуры.

Сегодня этого недостаточно, поскольку современные запросы работодателей к системе высшего профессионального образования требуют формирования у выпускников совершенно иного, более высокого уровня мышления. А следовательно, в современном образовательном процессе у всех без исключения выпускников должны вырабатываться такие уровни организационно-деятельностных компетенций, как:

- новационный — способность специалиста ставить цели и задачи своей деятельности, деятельности своих подчиненных и организации в целом, разрабатывать инновационные методы и процедуры их достижения;

- новационно-креативный — способность специалиста разрабатывать концепции своей деятельности, деятельности своих подчиненных, организации в целом на основе многоуровневой оценки ситуации в организации и внешней среде.

Этих уровней компетенций возможно достичь через принципиально иные подходы к организации учебного процесса. В частности, основанием бакалаврской подготовки является модульная система построения обучения. Системообразующим элементом модуля должно стать теоретическое или практическое исследование, выполняемое группой студентов в течение модуля.

В РЭУ им. Г. В. Плеханова разработана концепция организации образовательной деятельности, базирующаяся на описанном выше подходе. Данная модель была одобрена на заседании учебно-методических объединений по экономике, национальной экономике, экономике труда и товароведению и экспертизе товаров, действующих на базе РЭУ им. Г. В. Плеханова.

Предлагается следующий вариант организации учебного процесса:

На первом курсе у студентов формируется репродуктивный уровень мышления, т. е. умение решать стандартные задачи стандартными методами. В течение года проводится диспут на тему «Экономические реформы дореволюционной России». Основу для диспута дают три базовые дисциплины: история экономики, отечественная история, социология.

Параллельно с гуманитарным блоком идет блок инструментальных дисциплин. В течение года проводится синтетический практикум «Оценка макроэкономических параметров развития России и регионов». Базовыми дисциплинами практикума являются макроэкономика, макростатистика и информационные технологии.

На втором курсе у студентов формируется новационно-репродуктивный уровень мышления, т. е. способность находить для стандартных задач нестандартные методы решения.

Как и на первом курсе, используются диспуты и синтетические практикумы.

В качестве базовых дисциплин для диспута используются мировая экономика, политология и правоведение. Могут быть выбраны следующие темы диспутов: «Экономические реформы современной России» или «Вхождение России в ВТО». В отличие от диспута на первом курсе, обсуждаются актуальные проблемы экономики России и студенты должны предложить свой собственный проект по конкретной ситуации.

Базовыми дисциплинами для синтетического практикума являются микроэкономика, микростатистика и информационные технологии, а тема практикума «Оценка макроэкономических параметров предприятия».

В результате диспутов, дискуссий, публичных выступлений, подготовки эссе, аналитических записок на исторически важные для экономики страны темы у студентов вырабатываются гражданская позиция и принадлежность к научной школе вуза, а также формируются начальные умения поиска, хранения, обработки и систематизации информации, аналитического реферирования и презентации.

При подготовке к практикумам происходит моделирование работы в команде, тренируются навыки выстраивания межличностных отношений в группе, формирования группового авторского мнения, приобретаются знания об отдельных инструментах экономико-статистических исследований, владение информационными технологиями и методами статистического анализа для аргументации положений эко-

номической теории. Формируется понимание взаимосвязей экономических процессов поведения фирмы на рынке, умение использовать и применять инструментарий статистики для анализа ситуаций микроэкономики на основе владения информационными технологиями и т. д.

Третий и четвертый курсы посвящены формированию у студентов новационного (постановка цели и задачи своей деятельности по известной проблеме, разработке инновационных методов и процедур их достижения) и новационно-креативного (выявление проблемы, определение стратегии деятельности и моделирование проекта) уровней мышления через учебные консалтинговые проекты с использованием знаний по целому ряду дисциплин. Это и маркетинг, и экономический анализ, и бизнес-статистика, и управление проектами, и информационные технологии, а на 4-м курсе — дисциплины специализации.

При этом закладывается умение использовать для анализа проблемных ситуаций прикладной экономики арсенал методов экономического анализа на основе владения определенным уровнем информационных технологий. Продолжается освоение методов рефлексивной культуры, групповой коммуникации и профессиональной этики, также формируется владение методами научного реферирования.

Ключевым принципом организации обучения является изменение соотношения между типами учебной работы: 30% времени должно отводиться на лекционный блок, 30% — на семинары, тренинги, практикумы и игровые методы обучения, 40% — на самостоятельную работу и работу в группах над проектами.

Главной целью образования в РЭУ им. Г. В. Плеханова ставится целостность профессионального и личностного развития студентов. Благодаря такому подходу, выпускники будут способны встраивать полученные ими знания, умения и навыки в современную экономическую реальность и быть успешными.

Для практической реализации компетентного подхода в обучении нами предлагается расширить использование современных информационных интерактивных технологий, таких как:

- видеоконференции;
- электронные учебники и учебные пособия;
- электронные игры;
- электронные тренинги;

- электронные программные комплексы;
- online-тестирование.

Предлагается также использовать следующие концепции проектного моделирования:

- междисциплинарные групповые работы;
- междисциплинарные внутривузовские практики и тренинги;
- усложнение проектной работы от курса к курсу;
- выполнение проектов по заказу компаний.

Ориентация на компетенции является новым принципом целеполагания при проектировании образовательных систем. С его помощью предполагается осуществить переход от традиционных академических норм оценки качества подготовки к внешней оценке профессиональной и социальной подготовленности выпускников (с ориентацией на рыночную стоимость такой подготовки).

Компетентностная модель качества подготовки выпускников ориентирована на междисциплинарные, интегрированные требования к результату образовательного процесса, а следовательно, и на междисциплинарный подход к его организации. Использование такой модели требует от вуза выстраивания системы обратной связи с рынком труда и проведения серьезных маркетинговых исследований рынка образовательных услуг.

Таким образом, новые ФГОСы задают базовый ориентир образовательной деятельности вуза, реализация которого невозможна без достижения удовлетворенности всех заинтересованных сторон (стейкхолдеров) вуза. Поэтому основным принципом образовательной деятельности становится ориентация на потребителя или клиентоориентированный подход, вызывающий у вузов — лидеров российского образовательного пространства стремление к разработке собственных стандартов, намного превышающих требования государства и ориентированных на инновационное развитие учебного процесса.

ФГОСы не регламентируют конкретные способы достижения результатов образования. Это дает возможность реализовать право вуза на индивидуальные акценты, учитывать региональные и вузовские особенности, а также требования рынка труда при разработке основных образовательных программ.

При этом в требованиях к ООП следует перечислять основные методы преподавания, обучения и оценивания, усиливая роль индивидуальных и групповых проектов, в т. ч. исследовательской направленности, устных презента-

Таблица

Субъекты, объекты и методы оценки компетенций

Субъект оценки	Объект оценки	Метод оценки
Федеральная служба по надзору	Тезаурус — базовые знания Базовые инструменты Условия и регламенты проведения учебного процесса	Тестирование Проверка соблюдения регламентов KPI (key performance indicators) — ключевые показатели деятельности
Работодатели	Навыки проектной работы Навыки командной работы Креативные, инновационные решения	Квалификационные профессиональные экзамены Неформальное участие в ГАКах
Высшее учебное заведение	Базовые и профессиональные знания Базовые и профессиональные инструменты Все виды компетенций	Все выше перечисленное



Рис. 3. Формирование модели оценки компетенций



Рис. 4. Графическая модель оценки компетенций

ций, обзоров современных источников знаний, исследовательских семинаров, интерактивного дистанционного обучения и т. д.

В соответствии с выделенными уровнями формирования компетенции, мы считаем необходимым дифференцировать и оценочные средства, используемые в учебном процессе.

В частности, технологии тестирования возможно применять только к репродуктивному уровню компетенций. Для оценки более высоких уровней компетенций необходимо выработать свой набор показателей, шкалы и технологию оценки компетенций.

Предлагается использовать балльную оценку показателей, различную систему весов для ин-

вариантных и специальных показателей с целью получения интегральной оценки.

В процессе оценки сформированности социально-личностных и организационно-деятельностных компетенций следует учитывать степень творческой самостоятельности, активности, доказательности суждений студентов и выпускников.

Для оценки компетенций очень важно договориться об их стандартных признаках, возможных синонимах компетенций, об описательных и базовых характеристиках компетенций, диапазонах их усвоения.

На рисунке 3 представлен цикл формирования компетенций — от модели компетенций к способам и целям оценки.

В таблице представлены субъекты оценки, соответствующие им объекты оценки и методы оценки, применяемые каждым из субъектов.

Новая система организации учебного процесса требует иных подходов к организации контроля качества приобретенных студентом во время занятий знаний, умений и навыков. Традиционная система экзаменов страдает недостаточной объективностью и снижением мотивирующей функции контроля. Необходимы более совершенные методы оценки знаний студентов, например, промежуточный контроль знаний с помощью тестовых технологий, деловых игр, письменных контрольных заданий, кейсов и проч. Для осуществления нового подхода предлагается создание в вузах центров независимой (внешней) экспертизы итоговых экзаменационных работ.

При этом каждую компетенцию предлагается оценивать по пятибалльной шкале (рис. 4):

- недостаточный уровень;
- уровень понимания;
- базовый уровень;
- высокий уровень;
- сильный уровень.

Это дает возможность более гибко управлять учебным процессом и индивидуализировать оценку.

Наиболее объективным вариантом оценки, по нашему мнению, является оценка, осуществляемая методом «3600». В этом случае проводится всесторонняя оценка обучающегося, когда субъектами оценки выступают:

— сам студент — самоопределение, рефлексия;

— сокурсники — оценка работы в команде, оценка проектов и т. п.;

— преподаватель — координация учебно-научной деятельности студента, традиционная оценка знаний;

— руководители практики — оценка достижений студента по применению приобретенных компетенций в практической деятельности в ходе учебных и учебно-производственных практик в реальной организации;

— работодатель — неформальное участие в оценке учебно-консалтинговых проектов студентов, в жюри конкурсов студенческих и дипломных проектов и в работе государственных экзаменационных комиссий.

Список источников

1. *Александрова О.* Экономика образования и экономическая политика государства // Экономика образования. 2006. № 3.
2. *Алтухов В., Серебряков А.* Исследование проблем и перспектив трудоустройства выпускников вузов на современном рынке труда. Вузы и работодатели 2009 // Профкарьер. [Электронный ресурс]. URL: http://www.profcareer.ru/lib/art_research_young_specialists2009.php?PHPSESSID=ohrd7s5hstuvbmhenvhgqp8d34
3. *Байденко В. И.* Проектирование федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования. Экспериментальная учебная авторская программа обучения разработчиков образовательных программ нового поколения. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, Президиум КОС УМО и НМС высшей школы, 2007.
4. *Взятых В., Романкова Л.* Социальные технологии в образовании // Высшее образование в России. 1998. № 1.
5. Вузы и работодатели о выпускниках и реформе высшей школы. Аналитический доклад. М.: Аналитический центр «Эксперт». 2005.
6. *Данько Т. П., Селянская Г. Н.* Проектирование государственных образовательных стандартов третьего поколения по специальностям «национальная экономика» и «экономика труда» // Высокие интеллектуальные технологии образования и генерация знаний в образовании и науке : материалы XII междунар. науч.-практ. конф. 17-18 февраля 2005 г., СПб. Т. 1. СПб.: Изд-во СПбГПУ, 2005.
7. *Зимняя И. А.* Ключевые компетенции — новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. 2003. № 5.
8. *Исаева К. В., Селянская Г. Н.* Компетентный подход — основа инновационного образования // Инновации в высшем социально-гуманитарном и экономическом образовании в контексте Болонского процесса : сб. ст. общерос. науч.-практ. конф. 10-11 октября 2006 г. Саратов. Саратов: Изд-во Саратовского государственного социально-экономического ун-та, 2006.
9. *Кондратьев В. В.* Новый стандарт ВПО на основе компетентного подхода. Казань: Казанский государственный технологический университет, 2007.
10. *Кушин Б., Кадатская И.* Мониторинг трудоустройства выпускников пермских вузов // Высшее образование в России. 2006. № 1. с. 148-150
11. *Малиновский П.* Вызовы глобальной профессиональной революции на рубеже тысячелетий // Российское экспертное обозрение. 2007. № 3.
12. *Селянская Г. Н.* Методологические основания практики решений по выработке и оценке компетенций // М-лы Первой всероссийской электронной научно-практической конференции «Аккредитация в сфере высшего профессионального образования России: состояние и перспективы». М.: Гильдия экспертов в сфере проф. образования, 2010.
13. *Селянская Г. Н.* Обеспечение гарантий качества высшего профессионального образования через развитие клиентоориентированных образовательных программ // Конкурентоспособность на основе совершенства и инноваций — путь к успеху : материалы науч.-практ. конф., г. Ярославль, 27 ноября 2007 г. Ярославль: ЯрГУ, 2007.

УДК 371:001.895

ключевые слова: компетенция, инновации в образовании, профессионализм