

УДК 37“731”:614.841.315

Уровни профессиональной компетентности персонала. Градация, критерии оценки и диагностический инструментарий.

А.В.Маковчик, Государственное учреждение образования «Институт переподготовки и повышения квалификации» Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь

Аннотация

В статье рассматривается проблема градации уровней профессиональной компетентности и способов их оценки. Приводится анализ зарубежного и отечественного опыта. Представлен авторский подход к определению уровней профессиональной компетентности и критериев сформированности. Обосновывается диагностический инструментарий применительно к каждому уровню профессиональной компетентности.

Summary

The article uncovers the problem of gradation levels of professional competence and ways of their evaluation. An analysis of foreign and domestic experience. Submitted by the author's approach to determining the level of professional competence and the criteria of formation. Substantiates the diagnostic tools for each level of professional competence.

Введение

На рубеже XX – XXI вв. в отечественной и зарубежной педагогической науке усилился интерес к исследованию проблемы совершенствования компетентности работников в различных сферах деятельности. Социальный заказ на повышение компетентности персонала обусловлен, прежде всего, экономическими потребностями, иницирующими инновационное развитие секторов макроэкономики. Практика показывает, что экономическая успешность современного общества возможна только в режиме инновационного развития и экономии ресурсов. В свою очередь инновационное развитие экономики государства невозможно без соответствующего уровня квалификации персонала, обеспечивающего создание инновационных продуктов и персонала, обеспечивающего безопасное функционирование отраслей макроэкономики, т.е. экономию ресурсов.

Опыт оценки компетентности действующего персонала показывает, что принятая в рамках знаниево-ориентированного обучения система оценки результатов обучения, направленная в первую очередь на проверку степени запоминания определенного объема учебной информации [28, с.38], не полностью соответствует запросам профессиональной практики, ориентированной на компетентного специалиста. При этом, рассматривая компетентность как интегральную характеристику личности [3, с.37] [5, с.60] [6, с.41] [21, с.88] [26, с.104], становится очевидной проблема объективной оценки уровня компетентности персонала, посредством применения только количественной (бальной) шкалы оценки.

Основная часть

Проблема уровневой градации и оценки профессиональной компетентности нашла свое отражение в работах отечественных ученых М.В.Ильина, Э.М.Калицкого, Н.Н.Кошель, Н.Н.Сикорской, и в работах зарубежных специалистов Т.Н.Андрюхиной, В.Н.Введенского, Н.Н.Шкодкиной О.К.Клотюевой, R.E.Boyatzis, D.K.Castle, G.Elkin, A.Furnham, B.P.Spellman, W.R.Tracey и др.

Н.Н.Шкодкина определяет следующие уровни профессиональной компетентности: *начальный, элементарный, продвинутый, высокий и профессиональный*. По ее мнению, *начальный уровень* – уровень обобщенного представления о выбранной профессии; *элементарный уровень* – уровень сформированности отдельных практических навыков в выбранной профессии; *продвинутый уровень* – уровень наличия основополагающих теоретических и практических навыков по специальности; *высокий уровень* – уровень конкурентоспособного специалиста, осознающего важность формирования профессиональных компетентностей в становлении себя как специалиста; *профессиональный уровень* характеризуется ею как уровень, при котором у объекта обучения присутствует креативный менталитет и умение выполнять самоанализ деятельности, связанной с решением профессиональных задач в любых ситуациях. [32, с.44-45]

Для оценки компетентности студентов, Т.Н.Андрюхина предлагает трехуровневую градацию уровня готовности студентов к профессиональной деятельности: «первый уровень готовности - *слабо сформированная репродуктивная самостоятельная деятельность*; второй уровень - *готовность студентов к репродуктивной профессиональной деятельности*, к использованию известных технических решений, выполнению действий по существующим алгоритмам; третий уровень - *готовность студентов к продуктивной профессиональной деятельности*, к оценке деятельности, базирующейся на применении полученных ранее знаний, умений и базовых профессиональных компетенций». [2, с.64]

В Великобритании и США на протяжении более 30 лет также действует трехуровневая система оценки компетентности персонала: «*подготовительный, уровень практика и продвинутого практика*. Все они разделены на области. Владение компетенциями и навыками всех областей одного уровня - необходимое условие для перехода на следующий уровень». [17, с.79]

Отечественные ученые Э.М.Калицкий, М.В.Ильин, Н.Н.Сикорская обосновали четырехуровневую оценку уровней усвоения учебного материала. «Уровень *представления* характеризуется общей ориентацией, узнаванием, различением на основе очевидных признаков; *понимание* – осознанием, осмыслением, установлением причинно-следственных связей; *применение* связано с деятельностью в знакомой ситуации (по образцу, алгоритму и т.п.); *творчество (перенос опыта)* характеризуется деятельностью в незнакомой ситуации». [25, с.8] Нам представляется возможным экстраполировать уровни усвоения учебного материала на уровни компетентности персонала, объединив первых два уровня (уровень представления и уровень понимания) в один, а последующие применив в переработанной приближенно к профессиональной деятельности интерпретации.

По нашему мнению, представленные подходы к уровневой градации компетентности персонала и учащихся имеют достаточно общих позиций.

В частности «подготовительный» уровень, «начальный, элементарный, продвинутой уровни», уровень «слабо сформированной репродуктивной самостоятельной деятельности» и уровни «представления и понимания» предполагают овладение системой знаний, умений и навыков по выполнению типовых видов профессиональной деятельности в стабильных условиях. Уровень «практика», «высокий уровень», уровень «готовности студентов к репродуктивной профессиональной деятельности» и уровень «применения» коррелируют между собой и позволяют продуктивно применять знания, умения и опыт профессиональной деятельности при осуществлении должностных функций. По нашему мнению применительно к профессиональной деятельности данный уровень компетентности проявляется не только в способности выполнять типовые задания, но и решать задачи несколько более повышенной степени сложности и неопределенности, управлять гибкими, междисциплинарными проектами. Уровень «продвинутой практика», «профессиональный уровень», уровень «готовности студентов к продуктивной профессиональной деятельности» и уровень «творчества (перенос опыта)» также имеют общие смысловые элементы и применительно к профессиональной деятельности характеризуется как уровень компетентности, предполагающий трансформацию профессиональной деятельности, совершенствование ее посредством творческой экстраполяции эффективных способов и методов, заимствованных из других сфер социальной деятельности, а также позволяющий самостоятельно путем анализа положительных и отрицательных аспектов деятельности синтезировать новые формы, методы и способы эффективной реализации производственных задач и должностных функций.

По нашему мнению, применительно к профессиональной деятельности, имеют место следующие уровни компетентности.

Базовый уровень - уровень представления, понимания и начальной готовности к реализации профессиональных функций. Данный уровень коррелирует с уровнем компетентности выпускника вуза. [7, с.51] Базовый уровень компетентности предполагает обладание специалистом системой знаний, умений и навыков по выполнению типовых видов профессиональной деятельности в стабильных условиях.

Средний уровень – уровень качественного исполнения должностных обязанностей. Уровень компетентности, позволяющий продуктивно применять знания, умения и опыт профессиональной деятельности при осуществлении должностных функций. Данный уровень компетентности проявляется в способности выполнять не только типовые задания, но и решать задачи повышенной степени сложности и неопределенности, управлять гибкими, междисциплинарными проектами.

Высший уровень – уровень креативной экстраполяции. Уровень компетентности, предполагающий трансформацию профессиональной деятельности, совершенствование ее посредством творческой экстраполяции

эффективных способов и методов, заимствованных из других сфер социальной деятельности, а также позволяющий самостоятельно путем анализа положительных и отрицательных аспектов деятельности синтезировать новые формы, методы и способы эффективной реализации производственных задач и должностных функций.

Соответственно, исходя из характеристик уровней профессиональной компетентности, мы можем вывести критерии их достижения.

По нашему мнению, критерием сформированности базового уровня компетентности, является обладание специалистом системой знаний, умений и навыков по выполнению типовых видов профессиональной деятельности в стабильных условиях.

Критерием сформированности среднего уровня компетентности является способность выполнять не только типовые задания, но и решать задачи повышенной степени сложности и неопределенности, управлять гибкими, междисциплинарными проектами.

Критерием сформированности высшего уровня компетентности является способность к экстраполяции эффективных способов и методов, заимствованных из других сфер социальной деятельности на профессиональную деятельность индивидуума, а также способность самостоятельно путем анализа положительных и отрицательных аспектов деятельности синтезировать новые формы, методы и способы эффективной реализации производственных задач и функций.

Определив и охарактеризовав уровни компетентности (базовый, средний и высший) и критерии их достижения, мы получаем возможность для постановки компетентностно-ориентированных образовательных целей и соответственно разработки педагогической модели ориентированной на достижение этих целей (результатов обучения).

По мнению, О.В.Дехтяренко в отличие от знаниево-ориентированного, компетентностно-ориентированное обучение «характеризуется тем, что усвоение абстрактных по своей сути теоретических знаний «накладывается на канву» аутентичной профессиональной деятельности, что обеспечивает их осмысление и усвоение обучающимися как средства ее осуществления и регуляции». [10, с.17]

В.Н.Введенский [7, с.51], С.Г.Вершловский [8, с.3], М.Т.Громкова [9, с.86], О.А.Ильченко [15, с.8], И.В.Ильина [14, с.70], А.Ю.Панасюк [23, с.13], указывают на существенные различия в целях высшего и дополнительного образования. По их мнению, в вузах должно осуществляться формирование исторически сложившихся, устойчивых профессиональных знаний и умений, а институты повышения квалификации ответственны за формирование актуальных и инновационных профессиональных компетентностей, в соответствии с перманентно изменяющимися потребностями практики.

Следовательно, мы можем констатировать, что для высшего образования наиболее подходит апробированная знаниево-академическая модель, которая, по мнению К.К.Колина [18, с.66] и В.И.Звонникова [18, с.31] позволяет подготовить специалиста с широким научным кругозором, высоким уровнем знаний, потенциально позволяющим специалисту продолжить обучение в магистратуре,

аспирантуре, (адъюнктуре), что соответствует базовому уровню профессиональной компетентности (уровню представления, понимания и начальной готовности к реализации профессиональных функций). Формирование среднего (уровня качественного применения) и высшего уровня компетентности (уровня креативной экстраполяции), по нашему мнению, наиболее эффективно будет осуществлять уже на этапе включения в профессиональную деятельность посредством самостоятельной работы и дополнительного образования в рамках отраслевой системы повышения квалификации.

В соответствии с мнением В.А.Болотова [4, с.12], Е.Н.Бондаренко [5, с.60], Л.И.Васильева [6, с.40], В.В.Краевского [20, с.9], Л.С.Перевозчиковой, [24, с.54] компетентностный подход отличается тем, что объект педагогической системы в ходе обучения приобретает не только определенный объем знаний, умений, навыков, но и способности их продуктивно реализовывать в профессиональной деятельности.

Таким образом, **целями компетентностно-ориентированного обучения являются** не только знания, умения, навыки в их классическом понимании, а прежде всего **интегральная совокупность знаний, умений, навыков и компетентности объекта обучения в конкретном виде деятельности**. При этом цель обучения должна соответствовать потребностям практики (содержанию профессиональной деятельности) и определять уровень профессиональной компетентности. [11, с.22] [24, с. 55] [7, с.51] [30, с.74]

Качественный параметр достижения образовательной цели, выраженный в соответствующем результате обучения, является объектом пристального внимания, как педагогов, так и заказчиков образовательного продукта. По мнению М.Т.Громковой результатом обучения является степень соответствия поставленной образовательной цели и оптимальность процесса ее достижения. [9, с.113] Михалев А.С. трактует результат обучения как степень соответствия уровня знаний, умений и навыков, которые студент приобретает в процессе обучения в вузе, тому уровню, который задан в моделях специалиста. [22, с.58] Г.Н.Стайнов формулирует результат как фиксированное состояние объекта, на которого воздействовала система, и сравнение полученных показателей с показателями, обозначенными целями обучения [28, с.38]. Следовательно, мы можем сделать вывод, что применительно к компетентностной педагогической системе **результатом обучения является достижение соответствующего цели уровня профессиональной компетентности**.

Но каким образом произвести «сравнение полученных показателей с показателями, обозначенными целями обучения»? Отвечая на данный вопрос, Д.М.Ажыбаев указывает на то, что традиционная (бальная) форма контроля результатов обучения обладает рядом достоинств и в то же время еще не полностью отвечает современным требованиям. По его мнению, она основана на субъективной оценке, дает недостаточное представление о результатах усвоения (усвоил, не полностью усвоил или не усвоил учебный материал). [13 с.21]

Активный поиск путей преодоления отмеченных недостатков традиционного контроля, способствует разработке различных инструментальных педагогических средств для оценки компетентностей.

Так, И.М. Ажмухамедов и И.В.Сибикина делают вывод о возможности оценки уровня компетентности посредством комплекса деловых игр, адекватных основным процессуальным компонентам профессиональной деятельности. Они отмечают, что деловая игра, кроме возможности оценить уровень компетентности, несет в себе и дидактический компонент, позволяющий:

- развить умение анализировать собственную деятельность;
- выделить в своей деятельности главные и второстепенные моменты;
- актуализировать свой потенциал;
- выработать индивидуальный стиль профессиональной деятельности;
- продемонстрировать свои способности, знания и умения;
- воспроизвести различные аспекты профессиональной деятельности.

При оценке уровня компетентности учащихся, по их мнению, целесообразно создание экспертной комиссии. При осуществлении деловой игры посредством компьютерной информационной среды, результаты возможно оценивать автоматизированной экспертной системой, основанной на нечётких множествах. [1, с.47]

На необходимость создания фонда функционально ориентированных оценочных средств для оценки компетентности указывает П.Г.Кравцов. [19, с.10]

По мнению Д.М.Ажыбаева [13, с.21], В.А.Карачаровского [16, с.70], С.В.Ситниковой, Л.Е.Осипенко [27, с.6], К.И.Шахгельдян, [31, с.29] одним из наиболее технологичных, объективных и эффективных методов педагогического мониторинга является компьютерное тестирование.

К его достоинствам они относят: оперативность при подведении итогов и их опубликовании, беспристрастность оценок, меньшую трудоемкость при редакции тестов, простоту и экономичность их тиражирования, возможность осуществления самоконтроля, дистанционное взаимодействие с обучающимися.

В настоящее время в вузах для оценки знаний, умений и навыков широко используется компьютерное тестирование. Оно обеспечивает индивидуальный контроль знаний, регулярность его проведения, позволяет проверить степень подготовленности по большинству вопросов учебных дисциплин, обеспечивает достаточно высокую надежность оценки знаний, освобождает преподавателей от трудоемкой проверки письменных работ. [13, с.21] Следовательно, компьютерное тестирование позволяет эффективно оценивать базовый уровень компетентности - уровень представления, понимания и начальной готовности к реализации профессиональных функций.

Однако оценить профессиональную компетентность уровня качественного применения должностных функций, характеризуемую способностью специалиста решать задачи повышенной степени сложности, управлять гибкими, междисциплинарными проектами и компетентность высшего уровня (уровня креативной экстраполяции) предполагающего творческую трансформацию профессиональной деятельности на основе опыта профессиональной деятельности

только с помощью компьютерного тестирования весьма затруднительно. Очевидно, для решения данной педагогической задачи требуется экспертная оценка, реализуемая путем наблюдения за деятельностью объекта обучения в профессиональной среде и посредством рассмотрения продукта творчества объекта, коим может быть реферативный, дипломный или курсовой проект. [29, с.30-36] [30, с.81]

Следовательно, педагогическим инструментарием оценки степени достижения результата в компетентностной педагогической системе являются тестирующие программные комплексы (в т.ч. и виртуальной реальности), интегративные практические задания и реферативные проекты.

Заключение

Подводя итог рассмотрению проблемы градации уровней профессиональной компетентности, постановки образовательных целей и диагностики результатов, мы можем сформулировать следующие выводы.

Во-первых, компетентностно-ориентированные образовательные цели должны: соответствовать содержанию деятельности специалиста, предусматривать формирование интегральной совокупности знаний, умений, навыков и компетентности объекта обучения в конкретном виде деятельности; предусматривать достижение объектом обучения определенного уровня компетентности; учитывать принцип системности и последовательности в обучении и предусматривать поэтапное формирование уровней компетентности.

Во-вторых, компетентность персонала проявляется на трех уровнях: *уровне представления и понимания*, когда работник уже имеет знания, навыки и умения, но еще не имеет опыта их применения; *уровне качественного исполнения должностных функций*, когда субъект профессиональной деятельности имеет опыт реализации возложенных на него задач и *уровне креативной экстраполяции*, позволяющий специалисту переносить эффективные способы и методы других сфер социальной деятельности на свою деятельность, а также синтезировать новые формы, методы и способы эффективной реализации производственных задач и функций.

В-третьих, эффективная оценка результатов формирования профессиональной компетентности достигается посредством применения соответствующего уровням профессиональной компетентности педагогического инструментария:

– базовый уровень компетентности (уровень представления, понимания и начальной готовности к реализации профессиональных функций) оценивается посредством тестирования.

– средний уровень компетентности (уровень качественного исполнения должностных функций) оценивается посредством специального практического задания.

– высший уровень компетентности (уровень креативной экстраполяции) оценивается посредством проектного исследования по заданной теме и оформления реферата.

Список использованных источников

1. Ажмухамедов, И. М. Оценка профессиональных компетенций специалиста в сфере информационной безопасности / И. М. Ажмухамедов, И. В. Сибикина // Вестник АГТУ. Сер. Управление, вычислительная техника и информатика. – 2009. - №1. – С. 43- 47.
2. Андрюхина, Т.Н. Система формирования профессиональных компетенций у студентов - будущих специалистов автомобильного транспорта / Т.Н. Андрюхина, В.Н. Михелькевич // Казанский педагогический журнал. – 2008. - №7. - С.57-65.
3. Бажин, А.С. Карьера и профессиональные компетенции специалистов / А.С. Бажин // Высшее образование сегодня. – 2007. - № 9. – С.37 – 39.
4. Болотов, В.А. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе / В.А. Болотов, В.В. Сериков // Педагогика. – 2003. - №10. – С. 8 – 14.
5. Бондаренко, Е.Н. Профессионально-личностное развитие будущего учителя в условиях высшего педагогического образования в зарубежных странах / Е.Н. Бондаренко // Кіраванне у адукацыі. – 2007. - №6. – С. 59-63
6. Васильев, Л.И. Компетентностный подход при модульной технологии организации обучения в вузе / Л.И. Васильев, А.Н. Мамцев // Высшее образование сегодня. – 2006. - № 12. – С.40-43
7. Введенский, В.Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога / В.Н. Введенский // Педагогика. – 2003. - №10. – С. 51 – 55.
8. Вершловский, С.Г. Взрослый как субъект образования / С.Г. Вершловский // Педагогика. – 2003. - №8. – С. 3 – 8.
9. Громкова, М.Т. Педагогические основы образования взрослых / М.Т. Громкова. – М.: МСХА, 1993. – 165 с.
10. Дехтяренко, О.В. Контекстное обучение как педагогическая платформа повышения инновационной восприимчивости профессионального образования / О.В. Дехтяренко // Кіраўніцтва ў адукацыі. 2007. - № 9. – С. 15 – 19.
11. Жук, О.Л. Компетентностный подход в стандартах высшего образования по циклу социально-гуманитарных дисциплин / О.Л. Жук // Высшая школа. – 2006. - № 5. – С.21-25.
12. Звонников, В.И. Качество образования, или кое-что новое о вечной проблеме / В.И. Звонников // Высшее образование сегодня. – 2009. - № 8. – С.26 – 31.
13. Из опыта организации компьютерной диагностики знаний студентов / Д.М. Ажыбаев [и др.] // Инновационные образовательные технологии. – 2006. - № 3. – С.21-27.
14. Ильина, И.В. Управление развитием профессиональной переподготовки руководителей школ на муниципальном уровне: теория и практика / И.В. Ильина // Инновационные образовательные технологии. – 2006. - № 3. – С.70-78.
15. Ильченко, О.А. Компетентностный подход к формированию стандартов профессионального образования / О.А. Ильченко // Открытое образование. – 2004. - №4. – С. 5-8
16. Карачаровский, В.А. Повышение качества обучения через систему менеджмента качества (на примере Курганского технологического колледжа) / В.А. Карачаровский // Инновации в образовании. – 2007. - №5. – С. 65 – 71.

17. Клотюва, О.К. Основные компетенции специалиста по управлению персоналом в Великобритании и США / О.К. Клотюва // Среднее профессиональное образование. – 2008. - №9. - С.79 – 82.
18. Колин, К.К. Инновационное развитие в информационном обществе и качество образования / К.К. Колин // Наука и образование. – 2009. - №3. – С. 63 – 72.
19. Кравцов, П.Г. Дидактические условия формирования профессиональных компетенций в системе функционально ориентированной подготовки специалистов / П.Г. Кравцов // Вестник ОГУ. – 2005. - №6. – С. 4 – 10.
20. Краевский, В.В. Предметное и общепредметное в образовательных стандартах / В.В. Краевский, А.В. Хуторской // Педагогика. – 2003. - №2. – С. 3-10
21. Мандель, Б.Р. Попытки объяснить принципы педагогической энтропии, или Генри Каттнер как провозвестник интеллектуальных игр / Б.Р. Мандель // Инновационные образовательные технологии. – 2007. - № 1. - С. 83 - 91
22. Михалев, А.С. Закон конкуренции, функционально-стоимостный анализ и рейтинги частных вузов / А.С. Михалев, Е.Л. Ткаченко // Инновационные образовательные технологии. – 2006. - № 3. – С.56-64.
23. Панасюк, А.Ю. Система повышения квалификации и психологическая перестройка кадров: метод. пособие / А.Ю. Панасюк. – М.: Высшая школа, 1991. – 79 с.
24. Перевозчикова, Л.С. Компетентностный подход и гуманистическая направленность высшего профессионального образования / Л.С. Перевозчикова // Безопасность жизнедеятельности. – 2007. - № 5. – С.53-56.
25. Разработка средств контроля учебной деятельности: метод. рекомендации / Э.М. Калицкий [и др.]. – Минск: РИПО, 2005. – 48 с.
26. Рябушенко, О.И. Модель выпускника юридического ВУЗа / О.И. Рябушенко // Аспирант и соискатель. – 2007 № 1. – С. 103-105.
27. Ситникова, С.В. Мониторинг повышения квалификации педагогов с использованием интернет-технологий / С.В. Ситникова, Л.Е. Осипенко // Кіраванне ў адукацыі. – 2010. - №3. – С. 3 – 6.
28. Стайнов, Г.Н. Педагогическая система преподавания общетехнических дисциплин. Монография / Г.Н. Стайнов. – Москва: Педагогика-Пресс, 2002. – 200 с.
29. Сучков, В.Н. Оценка ключевых компетенций студентов строительного вуза / В.Н. Сучков // Казанский педагогический журнал. – 2007. - №3. – С.30-36.
30. Чучалин, А.И. Проектирование образовательных программ на основе кредитной оценки компетенций выпускников / А.И. Чучалин // Высшее образование в России. – 2008. - №10. - С.72-82
31. Шахгельдян, К.И. Проблемы развития и внедрения системы тестирования в высшем учебном заведении / К.И. Шахгельдян, Е.В. Садон // Открытое образование. – 2006. - №2. – С. 28 – 40.
32. Шкодкина, Н.Н. Технология формирования профессиональных компетенций специалиста СПО / Н.Н. Шкодкина // Среднее профессиональное образование. – 2009. - №9. – С.44-45.