

УДК 159.9.07

## КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЕ: ЦЕЛИ СОГЛАСУЮТСЯ

Казиева Б.В., Шогенцукова З.Х., Шокарова Л.Х.

*ФГБОУ ВПО «Кабардино-Балкарский государственный университет им. Х.М. Бербекова», Нальчик, Россия (360004, КБР, Нальчик ул. Чернышевского, 173), e-mail: bsk@kbsu.ru*

В работе проведен системный анализ проблемы согласования целей, методов и моделей современного компетентностно-ориентированного профессионального образования и бизнес-образования. Определены основные формы информационного менеджмента в образовательных системах, обозначены проблемные аспекты их практической реализации. Обоснована необходимость перехода, в соответствии с современной компетентностно-ориентированной образовательной парадигмой, от обучения к самообучению, что требует модификации имеющихся контрольно-оценочных систем. Отдается приоритет количественно-качественным и когнитивным методикам оценивания, базирующимся на динамических, мониторинговых оценках качества подготовленности обучаемых. Для этого предлагается активнее использовать системы адаптивного обучения и тестирования. Изучение проблем согласования целей компетентностно-ориентированного профессионального образования и бизнес-образования способствует процессу сближения структуры и качества подготовки профессиональных кадров в системе образования с требуемой структурой и качеством кадров в научно-промышленном комплексе, социально-экономической сфере и бизнес-сообществе страны.

Ключевые слова: профессиональное образование, бизнес-образование, парадигма, компетенция, система, информационный менеджмент, оценка, тестирование.

## THE COMPETENCE-ORIENTED PROFESSIONAL EDUCATION AND BUSINESS EDUCATION: PURPOSES IS COORDINATED

Kazieva B.V., Shogentsukova Z.H., Shokarova L.H.

*Kabardino-Balkarian State University n.a. H.M. Berbekov, Nalchik, e-mail: bsk@kbsu.ru*

The system analysis of a problem of coordination of the purposes, methods and models of the modern competence-based focused professional education and a business education is carried out. The main forms of information management in educational systems are defined, problem aspects of their practical realization are designated. The need of transition, according to the modern competence-based focused educational paradigm, from training to self-training that demands modification of the available control and estimated systems is proved. The priority is given to the quantitative and qualitative and cognitive techniques of estimation which are based on dynamic monitoring estimates of quality of readiness of trainees. It is for this purpose offered to use more actively systems of adaptive training and testing. Research of the purposes of coordination of the competence-based focused professional education and a business education promotes rapprochement of structure and quality of preparation of professional shots in an education system with the demanded structure and quality of shots in a scientific and industrial complex, the social and economic sphere and business community of the country.

Keywords: professional education, business education, paradigm, competence, system, information management, assessment, testing.

Повышение качества подготовки специалистов является целью любой образовательной системы. Особенно актуальна данная задача для Российской Федерации, в свете произошедших изменений, связанных с кризисом решения ключевых проблем всего мирового сообщества: политических, национальных, экономических, энергетических, технологических, социальных, экологических. Основа модернизации системы профессионального образования формируется под влиянием эволюционных запросов экономики, социальной сферы, потребностей технологического развития и др.

Каковы главные проблемы и задачи в этом направлении?

Во-первых, создание устойчивой, динамичной, адаптивной системы профессионального образования за счет диверсификации образовательных программ, гибких форм управления и адаптивных технологий обучения, сокращения числа специальностей на основе их интеграции [1, 2].

Во-вторых, изменение парадигмы и целей профессионального образования – переход к компетентностно-ориентированной парадигме, к подготовке профессионалов с необходимыми коммуникативными, информационными, когнитивными, социальными и специальными компетенциями [3].

В-третьих, переход к опережающему профессиональному образованию, что подразумевает обеспечение профессиональной готовности и мобильности (способности успешно осваивать новые технологии, сферы, профессии) специалистов [4, 5].

Итак, необходима смена классической образовательной парадигмы релевантной конкурентным потребностям и интересам общества парадигмой, более гармоничной, открытой, интеграционной, направленной на развитие личности, социума, всего общества.

Профессиональное образование, на наш взгляд, должно формировать у студентов:

- целостность восприятия окружающей среды, понимание ее сложности, системности, динамичности, синергичности;
- комплекс знаний, умений и навыков принятия оптимальных (рациональных) решений, адаптации к динамическим и стохастическим изменениям среды;
- знания и умения моделировать и прогнозировать развитие ситуаций в своей профессиональной и общественной деятельности, особенно определять и нивелировать риски возникновения негативных последствий;
- культуру системного подхода при исследовании различных объектов и процессов;
- толерантность в поведении, суждениях и оценках.

Работодатели сегодня отмечают оторванность от практики знаний молодых специалистов, часто неумение работать с современным оборудованием, психологическую неподготовленность к коллективной работе, особенно в условиях конкурентной среды. Одновременно, бизнес-сообщество желает сократить сроки подготовки профессионалов, разумеется, без снижения уровня качества обучения. Отдача от выпускника вуза, принятого в компанию, ожидается уже через несколько месяцев.

Предлагаются различные меры решения данных проблем:

- увеличить сроки и углубить содержание учебной, производственной и научно-исследовательских практик;

- более активно привлекать к учебному процессу специалистов-практиков от производства и реального бизнеса;
- привлекать партнеров и медиаторов (например, в сфере информационных технологий, строительства, торговли), которые должны формулировать базовые требования к подготовке специалистов и осуществлять взаимодействие с профильными образовательными и иными учреждениями.

Некоторые работодатели делегируют своих специалистов для обучения и руководства практиками в вузы, а также организуют стажировки на местах, что способствует разработке механизма прогнозирования объема и структуры приема в учреждения профессионального образования. Приобретают большую важность стажировки на подтверждение профессиональной пригодности, на освоение новых методов и технологий профессиональной деятельности, а также организация ситуационных комнат, экспертных комиссий, центров обучения и моделирования. Развития системы профессионального образования требует сам рынок труда, динамично реагирующий на запросы его игроков.

Недостаточна в подготовке современного специалиста поддержка «разомкнутых» образовательных систем (согласно классической образовательной парадигме) типа:

- «знания – умения – навыки»;
- «ядро технологии обучения – преподаватель»;
- «цель обучения – передача знаний, умений, навыков»;
- «функция преподавателя – дать новую информацию, проверить достаточность умений и навыков» и др.

Необходимо поддерживать следующую «замкнутую» эволюционную диалектическую спираль «знания – умения – навыки – актуализация (технология) – производство знаний» и образовательные схемы типа:

- «центр технологии обучения – сам обучаемый»;
- «цель обучения – самообучаться»;
- «время – существенный параметр образовательного процесса»;
- «географическая локализация источника знаний – несущественна»;
- «функция преподавателя (тьютора) – управление процессом получения, структурирования и актуализации знаний» и др. [5].

Следовательно, согласно современной парадигме образования, следует поддерживать переход от обучения к самообучению – наивысшей ступени образовательного процесса. Это особенно актуально в междисциплинарном и открытом образовании, в так называемом обществе, основанном на знаниях. Стандартизация, унификация, виртуализация является основой многих международных образовательных программ и сообществ, повышения

качества обучения при адекватном выборе критериев, мер эффективности образовательного процесса.

Здесь возможны два основных подхода – проблемно-ориентированный (индуктивный) и технолого-ориентированный (дедуктивный). Сущность первой концепции заключается в построении образовательной системы, направленной на решение имеющихся проблем в данной сфере. Вторая концепция предполагает максимальное использование современных инновационных образовательных технологий. Проблемно-ориентированный подход подразумевает определение на этапе постановки образовательной задачи имеющихся проблем в исследуемой области, а затем выбор образовательных технологий, наиболее эффективных для их решения. Технолого-ориентированный подход предполагает обратный порядок: на первом этапе определяются возможности каждой образовательной технологии, после чего формируется список актуальных образовательных проблем, которые можно с ее помощью решить.

Также можно выделить следующие основные формы информационного менеджмента в образовательных системах:

- управление на основе учета общественного мнения (с применением PR-технологий);
- управление на основе применения новых информационных технологий и научно-методических достижений;
- управление на основе соблюдения принципов гуманизации, гуманитаризации и гармонизации образовательного процесса («3Г-образование») [5].

В первом случае разрабатывают и используют механизмы управления образовательными и социально-экономическими системами для создания благоприятной среды реализации интересов общества. Для повышения уровня устойчивости и регулируемости данных систем используются методы опроса, наблюдения и изучения общественного мнения, рекламы, прогнозирования.

Во втором случае разрабатывают и реализуют системы массового обучения (дистанционные и иные) на базе применения современных информационно-коммуникационных технологий, согласно возросшим техническим и технологическим возможностям, требованиям к качеству образования и соотношению «качество образования и образовательных услуг – стоимость актуализации, капитализации знаний».

При третьем подходе разрабатываются и реализуются системы помещения обучаемых в стимулирующие образовательные усилия и мотивацию культурные, социальные, образовательные, психологические среды с целью раскрытия их потенциальных образовательных и интеллектуальных способностей.

Реализация методов информационного менеджмента в сфере образования затруднена, поскольку часто плохо организованы или вообще отсутствуют подсистемы управления целями, временем, стоимостью, качеством, персоналом, коммуникациями, рисками. Слабо используются способы эффективной обратной связи (например, образовательные профессиональные телеконференции), визуализация, виртуализация (особенно, моделирующие среды), когнитивные и креативные микромиры, CASE-системы принятия решений и др.

Актуально уходить от авторитарных методов контроля и оценивания, наделить преподавателя (тьютора) «властными полномочиями», обучать «в сотрудничестве» (обучающего и обучаемого, обучаемых между собой), превратить цели обучения и воспитания личности в его личные, бизнес-ориентированные цели.

Как отмечалось выше, важно активизировать процесс самообучения и самоконтроля обучающихся. Результатом самоконтроля является самооценка. Она может оказаться завышенной или заниженной, что зависит от психологических качеств человека. Навыки самоконтроля трудно раскрыть и отследить «извне». На начальной стадии процесса обучения («материал принят к усвоению») преподаватель еще способен контролировать этот процесс. Далее потребуются навыки самоконтроля и контроль возможен лишь вместе с обучаемым. С ростом уровня усвоения материала самоконтроль начинает принимать выборочный характер, участие обучающего уменьшается и к конечной стадии процесса обучения («полное усвоение материала») оно становится минимальным.

Сам процесс оценивания базируется на сравнении, которое зависит от выбора базовой системы выставления оценок:

1. Оценивание по результатам группы. Сравнивают подготовленность каждого члена группы с результатами всей группы или определенной ее части. Затем группа (ее часть) ранжируется на подгруппы, внутри которых все имеют одинаковые оценки (таксономия).
2. Оценивание в соответствии с нормативными требованиями. Определяются процентные соотношения выполненных требований и полного объема требований. Далее полученные проценты сравниваются с критериями освоения, которые устанавливаются экспертно (например, представителями бизнес-сообщества) или эмпирически (по «эталонным наборам требований»).
3. Оценивание с использованием априорных оценок. Достижения обучаемого сопоставляют с его потенциалом, оцениваемым интуитивно обучающим, экспертом. Обучаемый, имеющий «низкий» потенциал, но продемонстрировавший достижения в учебных или реальных бизнес-процессах, сравнимые с достижениями обучающихся с «высоким» потенциалом, получает более высокую оценку.

Модифицировать контрольно-оценочную систему можно и нужно [6-8]. В частности, необходимо:

- минимизировать субъективизм итогового контроля, например, перейти к массовому использованию стандартизированных тестов;
- уменьшить авторитарность текущего контроля, создав условия для самоконтроля (самооценки);
- использовать инновационные критерии и инструменты, обеспечивающие оценку компетентностей и творческую деятельность;
- обеспечить согласованность систем оценивания с международными стандартами оценивания, например, определенных в Европейской системе перевода и накопления кредитов (ECTS);
- отойти от ориентира «для среднего обучаемого»;
- уменьшить долю письменных контрольных мероприятий, ввести аутентичные формы оценивания, релевантные оценочные средства (тесты умений, ситуационное моделирование, оценка портфолио и др.);

Современному контролю и оценке результатов бизнес-обучения «тесно» в рамках традиционных количественных методов. Необходимы смешанные, количественно-качественные и когнитивные методики оценивания, базирующиеся на традиционных и нетрадиционных критериях и измерителях. Инструментальные системы для оценки и контроля знаний должны иметь дружественный интерфейс, позволять использовать «разноформатные» задания, сценарии организации контроля и т.д.

Приоритет статических, «фиксирующих» оценок меняется на приоритет динамических, «аналитических», мониторинговых оценок качества подготовленности обучаемых. Особенно актуальны тесты, позволяющие идентифицировать уровень освоения навыков практической деятельности с помощью специальных, бизнес-ориентированных заданий. Результатом выполнения таких заданий является бизнес-процесс или продукт, далее оцениваемый экспертной группой по стандартизированной шкале. Хотя такие тесты часто и «нарушают» требования тестологии, они все же высоковалидны и, главное, интересны обучаемым.

В работе [2] была представлена одна такая система оценивания. Эта шкала оценок позволяет описывать обучающее воздействие каждого фактора через его амплитуду (меру общего уровня обученности) и важность (меру значимости данного контрольного мероприятия, например, тестирования). Такой подход позволяет отделить фактические данные об амплитудах от субъективных оценок важности и сделать их относительно независимыми от экспертных суждений. Последнее важно для разработки оценочных систем, позволяющих определять нормативно-критериальный уровень обученности.

Для каждого входного фактора задаются относительные (от 0 до 1) оценки его влияния (вес фактора). После анализа этих данных (обучающей обстановки) система принимает, на основе базы знаний, решение о состоянии среды, используя количественные (от 0 до 1) и качественные (0–10) оценки. Такая система позволяет впоследствии легко решать вопросы оценивания в бизнес-среде, например, с использованием ключевых показателей эффективности (KPI-оценивание).

Приведем примеры тестовых ситуационных заданий по бизнес-образованию в области тайм-менеджмента.

Задание 1. Сотрудники А, В, С и D звонят коллегам по важным вопросам компании. Все абоненты оказались заняты по другим каналам. Поэтому А положил телефон, В остался в режиме ожидания, С – предупредил секретаря о дозвоне и ушел на совещание, D – сразу прервал звонок, услышав гудок «занято». Правильно поступил из них:

А) А;    Б) В;    В) С;    Г) D.

Задание 2. Каждый сотрудник в «открытое время» может обсуждать с руководством:

А) повышение зарплаты;

Б) время обеда;

В) режим рабочего дня;

Г) стратегический план развития компании.

Правильные ответы к обоим заданиям – вариант А).

Для организации контроля необходим правильный подбор заданий с оптимальной трудностью, соответствующей зоне ближайшего развития обучаемого. Для этого на практике возможно использование адаптивного тестирования, а также усиление внимания к методам информационного менеджмента. Адаптивное тестирование представляет собой вариант автоматизированной системы тестирования, в которой априори известны параметры трудности и дифференцирующая способность каждого задания. Оно должно удовлетворять следующим требованиям:

– возможность регулировать соотношение заданий с различным уровнем сложности в зависимости от числа правильных ответов тестируемого;

– возможность регулировать пропорции предъявляемых тематических разделов учебной программы в тесте;

– возможность регулировать уровень сложности тестовых заданий с учетом семантической компетенции тестируемого;

– включение адаптивного механизма перевода на более высокий уровень заданий на одном и том же уровне предъявляемых заданий [5].

Таким образом, в обществе и бизнесе востребованы не просто образованные люди, а профессионалы, способные ставить задачи и планировать ресурсы, находить эффективные способы решения возникающих проблемных ситуаций, способные выполнять эвристические процедуры, генерирующие «ноу-хау», умеющие работать в команде единомышленников. Должен быть организован динамичный процесс сближения структуры и качества подготовки профессиональных кадров в системе образования с требуемой структурой и качеством кадров в научно-промышленном комплексе, социально-экономической сфере и бизнес-сообществе России.

### Список литературы

1. Атрашенко А.Н. Некоторые концептуальные положения управления образовательной системой // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2009. – Вып. 2. – С. 35-37.
2. Казиев В.М., Казиева Б.В, Казиев К.В. Обобщенная шкала оценок // Информационные технологии в обеспечении нового качества обучения: труды Всерос. научно-практической конф. (Москва, 14–15 апр. 2010 г.). – М.: НИТУ МИСиС, 2010. – С. 160-170.
3. Иванов Д.А., Митрофанов К.Г., Соколова О.В. Компетентностный подход в образовании. Проблемы. Понятия, инструментарий: Учебно-методическое пособие / Д.А. Иванов, К.Г. Митрофанов, О.В. Соколова. – М.: АПК и ПРО, 2003. – 101 с.
4. Казиев В.М., Казиева Б.В, Казиев К.В. Новые задачи и технологии педагогического тестирования // AlmaMater (Вестник высшей школы). – 2010. – № 5. – С.51-56.
5. Казиев В.М., Казиева Б.В. Тестирование в современном высшем образовании: Учебное пособие / В.М. Казиев, Б.В. Казиева – М.: Национальный Открытый Университет «ИНТУИТ», 2015. – 137 с.
6. Сластенин В.А. Основные тенденции модернизации высшего образования // Педагогическое образование и наука. – 2004. – № 1. – С. 75.
7. Чернявская А.П., Гречин Б.С. Современные средства оценивания результатов обучения: Учебно-методическое пособие / А.П. Чернявская, Б.С. Гречин. – Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2008. – 98 с.
8. Федоров В.А., Колегова Е.Д. Педагогические технологии управления качеством профессионального образования. – М.: Академия, 2008. – 208 с.

**Рецензенты:**

Шидов А.Х., д.э.н., профессор, заведующий кафедрой «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» Института права, экономики и финансов Кабардино-Балкарского государственного университета им. Х.М. Бербекова, г. Нальчик;

Мамбетова Ф.М., д.э.н., проф. кафедры «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» Института права, экономики и финансов Кабардино-Балкарского государственного университета им. Х.М. Бербекова, г. Нальчик.