

ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ

О. А. Коряковцева

Ярославский государственный педагогический университет
имени К. Д. Ушинского, Ярославль, Россия

Анализируются возможности применения компетентностного подхода в сфере дополнительного профессионального образования взрослых, акцентируются проблемы оценки сформированности компетенций как результата освоения дополнительных профессиональных программ.

The analysis of the possibility of using the competence approach in the sphere of additional vocational adult education, accentuated the problem of formation of competence assessment as a result of additional professional development programs.

Вследствие актуализации в обществе социальных тенденций постиндустриализма сегодня формируется потребность каждого человека в расширении диапазона профессиональных возможностей, а дополнительное профессиональное образование становится неотъемлемой частью системы непрерывного образования, перманентной профессиональной социализации взрослого человека. Следовательно, актуализируясь на уровне производственно-трудовых отношений, потребность в повышении профессиональной компетенции, в развитии дополнительных профессиональных знаний и навыков становится объективной для каждого работника, планирующего свое профессиональное развитие и карьеру.

Социальное содержание институциональных функций, складывающихся в системе дополнительного профессионального образования, определяется процессом вторичной профессиональной социализации, в ходе которой происходят качественные изменения в подготовленности специалиста к новой трудовой деятельности и существенно повышается потенциал его социальной самореализации.

Несомненный интерес представляет движение от личности к профессии: человек в результате многих лет осмысления своей профессии на все случаи жизни имеет свои, рабочие, выстраданные решения. Происходит создание заново профессиональной модели на базе собственно личностных особенностей и индивидуального опыта – профессионализация [2].

Вместе с тем, необходимо отметить, что современное общество предъявляет к личности требования профессиональной мобильности. И если в предыдущих поколениях ценилось профессиональное постоянство и даже трудовые династии, то сейчас на рынке труда востребован тот, кто может быстро подстроиться под динамично меняющуюся ситуацию в профессиональной сфере, владеет широким

набором компетенций, позволяющим быстро освоить новые виды деятельности или даже сменить профессию. Современный человек меняет профессию один-два раза за весь трудовой период, а по прогнозам футурологов в следующих поколениях смена будет происходить в два-три раза чаще. Таким образом, изменяющаяся общественно заданная норма, трансформирующиеся личностные и профессиональные потребности требуют изменения профессиональной деятельности. Современному профессионалу становится необходимо не только развитие профессиональной мобильности, но и овладение смежными или близкими профессиональными моделями. Именно поэтому и возникает необходимость обращения к дополнительному образованию, позволяющему разрешить кризис появившейся стабильности.

Компетентностный подход к дополнительному профессиональному образованию важен, поскольку дает возможности реализации преемственности основных и дополнительных образовательных программ. Но, в тоже время, его реализация в сфере дополнительного профессионального образования, скорее ставит больше вопросов, чем дает ответы.

Современная профессиональная переподготовка и повышение квалификации имеет ярко выраженный практико-ориентированный характер, поэтому традиционная оценка результатов учебной деятельности с позиций знаниевой парадигмы – неэффективна, так как предполагает констатацию объема усвоенных знаний, и совершенно не оценивает уровень сформированности общекультурных и профессиональных компетенций. Кроме того, при этом теряется одно из основных преимуществ дополнительного профессионального образования – дополнительные квалификации (в рамках уже имеющегося образовательного ценза), получение которых могло бы продолжить естественную образовательную траекторию, привязанную к нуждам рынка труда и конкретным рабочим местам [1].

Если формирование компетенций является результатом освоения дополнительных профессиональных программ, то тогда перед системой ДПО встает вопрос оценки этого результата. Что будет основанием для определения должного уровня развития компетентности? Профессиональные стандарты и квалификационные рамки? Но работа над ними только началась и процесс этот ориентирован на очень непростой результат. В идеале хотелось бы получить объективно признаваемые всем профессиональным сообществом (работодателями) критерии оценки соответствия квалификаций работника (его знаний, умений и компетенций) требованиям производства и бизнеса, установленным соответствующими профессиональными стандартами, и подтверждении права работника выполнять конкретные виды трудовой деятельности вне зависимости от места, времени и способа получения квалификаций.

В ходе дискуссий по проблемам ДПО выработалась позиция российского профессионального сообщества, что программы повышения квалификации должны быть направлены на развитие имеющихся у работника компетенций, а программы профессиональной переподготовки – направлены на формирование новых компетенций, позволяющих обучающемуся вести профессиональную деятельность в новой профессиональной сфере.

В данных условиях при проектировании программ изначально совместно с работодателем следует определить источник компетенций (объекты, виды профессиональной деятельности, квалификационные требования к должностям, профессиональные стандарты и др.), развитие которых планируется в ходе реализации образовательной программы. Далее на основе существующих примеров, таких как Национальная рамка квалификаций Российской Федерации, необходимо описать дискрипторы оценки уровня сформированности полученных компетенций. При этом до сих пор спорным остается вопрос о необходимости входной оценки уровня общекультурных и профессиональных компетенций слушателей. С одной стороны, это является необходимым условием прогнозирования возможностей достижения образовательного результата, с другой стороны, может стать ограничением права личности на получение дополнительных профессионально-образовательных услуг.

Еще одним открытым вопросом является институциональность оценки результатов освоения дополнительных профессиональных образовательных программ. Все субъекты рынка, выражая заинтересованность в высоком качестве образования, определяют его по-разному. Поэтому оценка качества образования не может проводиться в интересах только одной заинтересованной стороны [3]. А когда работодатель является заказчиком и оплачивает образовательные услуги, всегда есть риск нивелирования отдельных целей дополнительного профессионального образования в угоду его требованиям. Поэтому вопросы общественной аккредитации дополнительных профессиональных программ, независимой экспертизы образовательных результатов, механизмы оценки компетенций, результат сформированности которых может иметь отсроченное во времени действие приобретают особую актуальность как для профессионального сообщества, так и в аспекте научного исследования.

Список использованных источников

1. Дракина, И. К. Организационно-педагогические условия развития современной системы ДПО / И. К. Дракина, В. С. Дмитриева // Мир науки, культуры, образования. – 2011. – № 6–2. – С. 307–309.

2. Фонарев, А. Р. Психологические особенности личностного становления профессионала / А. Р. Фонарев. – М.: Москов. психол.-социал. ин-т; Воронеж: МОДЭК, 2005.

3. Шмелькова, Л. В. О профессионально-общественной аккредитации образовательных программ / Л. В. Шмелькова // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. – № 3(3), 2013. – С. 5–8.