

ОБЩИЕ ПРОБЛЕМЫ ПЕДАГОГИКИ

GENERAL PROBLEMS OF PEDAGOGY

УДК 377
ББК 74.5
А 50

А.А. Алкачева

Соискатель кафедры педагогических технологий Ярославского государственного педагогического университета имени К.Д. Ушинского; E-mail: alkacheva@mail.ru

КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ И КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОДЫ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

(РЕЦЕНЗИРОВАНА)

Аннотация. В статье проводится сравнительная характеристика квалификационного и компетентностного подходов, применяемых в системе дополнительного профессионального образования. Анализ сделан на основе исследования названных подходов применительно к руководящим работникам сферы художественного образования. На основании проведённого анализа предлагается в основу содержания дополнительного профессионального образования положить компетенции, требуемые руководителю учреждения художественного образования для осуществления управленческой деятельности.

Ключевые слова: квалификационный подход, компетентностный подход, компетенции, художественное образование, клиентоориентированное обучение, клиентоориентированная политика, клиентоориентированные образовательные программы.

A.A. Alkacheva

Competitor for Candidate degree of Pedagogical Technology Department, the K.D. Ushinsky Yaroslavl State Pedagogical University; E-mail: alkacheva@mail.ru

THE QUALIFYING AND COMPETENCE APPROACHES IN A SYSTEM OF ADDITIONAL PROFESSIONAL TRAINING: THE COMPARATIVE CHARACTERISTIC

Abstract. The paper discusses the comparative characteristic of the qualifying and competence approaches which are used in system of additional professional training. The analysis is made basing on the research of these approaches with regard to executives in the sphere of art education. Basing on the undertaken analysis, the competences required to the head of art educational institution for realization of administrative activity, are offered to be a basis of the content of additional professional training.

Keywords: the qualifying approach, the competence approach, competences, art education, client-oriented training, client-oriented policy, client-oriented educational programs.

Современное образование требует новых подходов к подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров. В последнее десятилетие поиски инноваций активно идут в направлении разработки технологий компетентностного подхода. В этой связи встаёт необходимость проведения сравнительного анализа двух основных подходов, которые в настоящий момент представлены в системе отечественного образования.

Квалификационный подход. В основе термина «квалификационный подход» лежит понятие «квалификация». До недавнего времени все формы работы, связанные с подготовкой кадров, оценкой профессиональной компетентности руководителей, и в том числе в системе художественного образования связывались с понятием «квалификация».

Квалификацию присваивают по итогам освоения государственных образовательных стандартов среднего и высшего профессионального образования. На основе квалификационного подхода до сегодняшнего дня преимущественно выстраиваются программы дополнительного профессионального образования. Квалификационные требования по должностям заложены в основу системы аттестации руководящих и педагогических работников. Таким образом, квалификационный подход можно считать основным и практически единственным во всей системе художественного образования современной России.

Квалификационный подход к подготовке и переподготовке кадров заключается в формировании определенных знаний у обучаемого, которые в дальнейшем сделают успешной его профессиональную деятельность.

Безусловно, важность наличия знаний, особенно профессиональных знаний, трудно переоценить. Но вместе с тем сегодня уже сформировано понимание того, что одних только знаний недостаточно, что знания имеют свойство устаревать, что знания каждый человек применяет по-разному в силу своего опыта, личностных качеств, социальных условий и многих иных факторов. В реальной жизни наблюдается разброс компетентности и компенсация слабых сторон сильными. Управленец проявляется целостно, «работают» вся личность руководителя и его опыт, уровень сформированности компетенций, интегральная способность управлять.

В этой связи, не умаляя важности и значимости знаниевого, или квалификационного, подхода, приходится вести поиски нового подхода к системе образования, при котором знания будут основой, на которой развивается личность и формируется профессионал, востребованный современным обществом. Следовательно, знания будут мобильными, обновляемыми, актуализируемыми. С появлением новой образовательной парадигмы «образование через всю жизнь» возникла острая необходимость пересмотра образовательной системы с умения выдавать сумму знаний на умение научить процессу регулярной актуализации знаний, научить алгоритмам поисков современных знаний.

Восполнить недостатки и слабые стороны квалификационного подхода к обучению кадров может компетентностный подход.

Компетентностный подход. В ряде западноевропейских систем профессионального образования и подготовки уже давно используется выражение «обучение на основе компетенций». В российской же образовательной системе в последнее время укоренился термин «компетентностный подход». Он активно употребляется в официальных документах, в том числе в Федеральной целевой программе развития образования на 2006-2010 годы (раздел «Совершенствование содержания и технологий образования», п. 3) и в Плане мероприятий по реализации положений Болонской декларации в системе высшего профессионального образования Российской Федерации на 2005-2010 годы (раздел 1).

Что стоит за этим термином, какие новации социальной сферы в целом и образовательной сферы в частности?

С одной стороны, сформировался новый образ выпускника как социальный заказ общеобразовательной школе, новый образ выпускника вуза как профессионала, готового к развитию своей сферы. Общество выстраивает свои перспективы как устойчивое сообщество, состоящее из людей, ответственно реализующих собственные жизненные планы, не ущемляя других. В качестве главного приоритета такого общества выступают потребности людей. Если названный приоритет рассматривать в контексте художественного образования, то неизбежно появляются такие понятия, как

клиентоориентированное обучение, клиентоориентированная политика, клиентоориентированные образовательные программы и так далее. В данной связи возникает необходимость наличия у руководителя особых компетенций, которые помогут сформировать клиентоориентированную политику. Среди прочих можно назвать такие компетенции, как маркетинговые, психологические, инновационные и многие другие. Безусловно, всё это можно приобрести в современном вузе. Но если вузовский диплом получен много лет назад, если этот диплом не управленческий, а, к примеру, исполнительский, если стаж управленческой работы достаточно велик, а наработанный опыт часто «тянет назад», если знания, полученные в прошлом, не в полной мере подходят для сегодняшнего дня? Тогда, следуя современным нормативным документам, надо либо менять работу, либо приобретать новые компетенции.

С другой стороны, в Федеральной целевой программе развития образования на 2006-2010 годы говорится о её основной цели – обеспечении условий для удовлетворения потребностей граждан, общества и рынка труда в качественном образовании. Разработчики Программы неоднократно обращались к проблемам несоответствия профессионального образования структуре потребностей рынка труда, отсутствия эффективного взаимодействия учебных заведений с работодателями, неразвитости форм и механизмов их участия в вопросах образовательной политики. В Программе говорится о негибкости, инерционности и слабой реакции системы образования на внешние факторы. Выдвинута задача повышения роли работодателей в подготовке профессиональных кадров.

В этой связи вновь возникает масса нерешённых задач. В качестве основной можно считать отсутствие формализованного заказа от работодателя на уровень компетенций работников, в том числе и управленческих. Именно отсутствие описанных компетенций говорит о несформированности потребности работодателя, а в качестве следствия можно считать и неудовлетворённость общественной потребности.

В рамках Болонского процесса европейские университеты уже осваивают компетентностный подход, который рассматривается как своего рода инструмент усиления социального диалога пока только высшей школы с миром труда, средством углубления их сотрудничества и восстановления в новых условиях взаимного доверия. Но в систему дополнительного профессионального образования России данный подход пока проникает крайне слабо.

Понятие «компетенции» для описания образовательного результата появилось как реакция образования на вызов со стороны общества, производства, на предъявление более прагматичного заказа. Образование стало более востребованным, знания впрок никого не удовлетворяют. Может быть, впервые к образованию предъявлен заказ в рыночном понимании, то есть предполагается, что кто-то будет оплачивать заказанный результат и ищет чёткое описание его товарных характеристик.

Именно в рамках дополнительного профессионального образования могут и должны быть выработаны формы переподготовки руководящих работников системы художественного образования, овладения ими новыми профессиональными компетенциями. Дополнительное профессиональное образование – это та система, которая призвана сохранить уже обученные кадры, не дать им возможность морально устареть.

В свою очередь, новые специалисты, обладающие принципиально новыми профессиональными компетенциями, смогут разорвать порочный круг и решить проблемы художественного образования на различных уровнях и с различных позиций.

Сегодня в профессиональном сообществе сформировано понимание того, что одних только знаний недостаточно для эффективного управления учреждением художественного образования. Управленец проявляется целостно, «работают» вся его личность и его опыт, уровень сформированности компетенций, интегральная способность управлять.

Подводя итог нашим рассуждениям, можно сделать вывод о том, что современная система дополнительного профессионального образования преимущественно основана на квалификационном подходе, который имеет ряд существенных ограничений и недостатков.

В качестве основных недостатков квалификационного подхода к обучению кадров можно назвать увязывание обучения с объектами, предметами труда, соотнесение с формальными характеристиками, несоответствие того, какие способности, готовности, знания и отношения оптимально связаны с данным видом деятельности; в рамках этого подхода не описаны требования к результатам труда, не разработаны критерии успешности специалиста.

Восполнить недостатки квалификационного подхода к обучению руководителей учреждений художественного образования может компетентностный подход, который сформирует в системе дополнительного профессионального образования именно те профессиональные компетенции, которые необходимы управленцу для осуществления эффективного управления современным учреждением.

Примечания:

1. Андреев А.Л. Компетентностная парадигма в образовании: опыт философско-методологического анализа // Педагогика. 2005. № 4. С. 19-27.

2. Болонский процесс: середина пути / под науч. ред. В.И. Байденко. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов: Российский новый университет, 2005. С. 110-155.

3. О Федеральной целевой программе развития образования на 2006-2010 годы: постановление правительства РФ от 23 декабря 2005 г. № 803 // СЗ РФ. 2006. № 2. Ст. 186.