



МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ СЕМИНАР

**«Россия в Болонском процессе:
проблемы, задачи, перспективы»**

В.и. байденко

Труды методологического семинара

**КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ
государственных
образовательных стандартов
в компетентностном формате**
(дискуссионный вариант)

МОСКВА

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР
ПРОБЛЕМ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ
Московского государственного института стали и сплавов
(технологического университета)

Кафедра системных исследований образования

Серия: Труды методологического семинара
«Россия в Болонском процессе: проблемы, задачи, перспек-
тивы»

В.И. байденко

**КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ
государственных
образовательных стандартов
в компетентностном формате**

(дискуссионный вариант)

МАТЕРИАЛЫ
ко второму заседанию
методологического семи-
нара

МОСКВА — 2004

О методологическом семинаре **«РОССИЯ в Болонском процессе: проблемы, задачи, перспективы»**

Решением Ученого Совета Исследовательского центра проблем качества подготовки специалистов, начиная с 20 мая 2004 г., организован постоянно действующий *методологический семинар «РОССИЯ в Болонском процессе: проблемы, задачи, перспективы»*.

На семинаре планируется обсуждение актуальных вопросов современных подходов к качеству высшего и непрерывного образования, в контексте Болонский реформ, материалов последних Болонских семинаров, результатов исследовательских проектов и т.д.

Курирует работу методологического семинара кафедра системных исследований образования (заведующий кафедрой В.И. Байденко)

Второе заседание методологического семинара на тему *«Компетентностный подход в современном профессиональном образовании»* состоится **17 июня 2004 г. в 14 час. 00 мин., по адресу:** Москва, Измайловское шоссе, дом 4, зал заседаний Ученого совета Исследовательского центра (проезд: М. «Семеновская»)

Ведущий семинара: *д-р педагогических наук, профессор В.И. БАЙДЕНКО*

В работе методологического семинара планируют принять участие:

- *академик РАО, д-ра психологических наук, профессор И.А. ЗИМНЯЯ*
- *член-корреспондент РАО, д-р пед. наук, профессор А.А. ВЕРБИЦКИЙ*
- *д-р педагогических наук, профессор Ю.Г. ТАТУР*
- *канд. техн. наук, профессор Н.И. МАКСИМОВ*
- *научные сотрудники Исследовательского центра, его филиалов и региональных отделений, представители учебно-методических объединений вузов.*

Телефоны для справок: 369-67-73, 369-59-51, 369-42-83

Факс: 369-58-13

e-mail: rc@rc.edu.ru

Internet: www.rc.edu.ru

Контактное лицо: Протопопова Елена Сергеевна

УДК 378:006.052

ББК 74.04: 74.202

В.И. БАЙДЕНКО

КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ государственных образовательных стандартов в компетентностном формате (дискуссионный вариант): Материалы ко второму заседанию методологического семинара. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004.

© Байденко В.И., 2004.

© Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004

СОДЕРЖАНИЕ

1. Авторское рабочее определение компетенции ..	5
2. Взаимосвязь рынка труда и ГОС ВПО	6
3. Возможный алгоритм освоения компетенций в образовательном процессе	7
4. Четыре модели компетенций	9
5. Вариант концептуальной модели государственного образовательного стандарта бакалавра.....	12
6. Интерпретация кредитной системы	13
7. Вариант трансформации ГОС ВПО.....	15
8. Выводы.....	17
Литература	18

**КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ
государственных образовательных стандартов
высшего профессионального образования (ГОС ВПО)
в компетентностном формате
(ГОС ВПО как дидактический, социальный
и квалиметрический проект)**

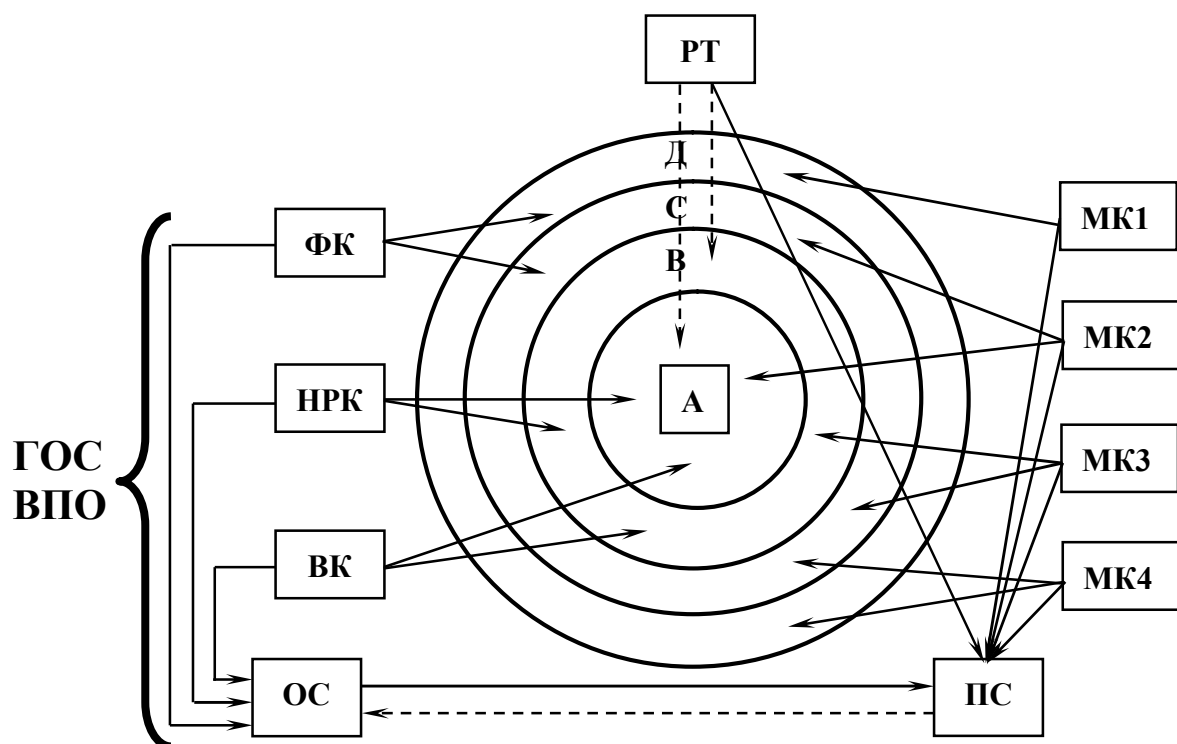
1. Авторское рабочее определение компетенции:

- 1.1. Способность делать что-либо хорошо, эффективно в широком формате контекстов с высокой степенью саморегулирования, саморефлексии, самооценки, быстрой, гибкой и адаптивной реакцией на динамику обстоятельств и среды*
- 1.2. Соответствие квалификационным характеристикам с учетом требований локальных и региональных (реже – федеральных) потребностей (запросов) рынков труда*
- 1.3. Способность выполнить особые виды деятельности и работ в зависимости от поставленных задач, проблемных ситуаций и т.п.*

2. ВЗАИМОСВЯЗЬ РЫНКА ТРУДА, ГОС ВПО И КОМПЕТЕНЦИЙ

Схема

*Взаимосвязи рынков труда, компонентов
ГОС ВПО и моделей компетенций*



Обозначения:

МК1, МК2, МК3, МК4 – европейские модели компетенций;

ФК – федеральный компонент ГОС ВПО;

НРК – национально-региональный компонент ГОС ВПО;

ВК – вузовский компонент ГОС ВПО;

ОС – образовательный стандарт;

ПС – профессиональный стандарт;

А – узкоспециализированные компетенции } содержательные «поля»

В – специализированные компетенции } для «выращивания»

С – общепрофессиональные компетенции } соответствующих

Д – ключевые (переносимые) компетенции } компетенций

РТ – рынок труда

Примечание к схеме

1. Компетенции формируются в социальных и деятельностных «полях» (методиках, форматах) тех или иных компонентов (как правило, в междисциплинарной логике) и за счет использования соответствующих образовательных технологий и организационно-методических решений.
2. Переносимые (ключевые) и общепрофессиональные компетенции более автономны по отношению к рынкам труда. Национально-региональный (региональный) и вузовский компоненты наиболее «чувствительны» к сигналам рынка труда, допускают оперативное реагирование на запросы работодателей посредством систематического обновления ГОС ВПО (компетенция вуза).
3. ГОС ВПО, образовательные программы должны проектироваться с учетом процессов глобализации профессий и профессионалов, а также параметров профессий, регулируемых со стороны Евросоюза.
4. Ключевые (переносимые) компетенции по определению (по сути) как правило, не формируются только в терминах ЗУН; они имеют свою «собирательную» терминологическую специфику (например, коммуникативные навыки и способности; творчество; способность к критическому мышлению; адаптируемость; способность работать в команде; способность работать самостоятельно; самосознание и самооценка). Компетенции имеют два типа: *универсальные* (инструментальные; межличностные, систематические), а также компетенции *определенной* предметной области (знания и навыки). Компетенции, ориентированные на предмет, – знания и навыки (связанные с предметом навыки). Это: соответствующие методы и технические приемы, свойственные различным предметным областям (химический анализ, анализ древних рукописей, выборочные методы и т.п.).
5. Компетенции могут менять свое доминирующее положение. В зависимости от специальности компетенции «переливаются» друг в друга, «перемещаются», «смещаются».

3. ВОЗМОЖНЫЙ АЛГОРИТМ ОСВОЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

Включение компетенций, как неотъемлемого требования к выпускникам, очевидно, должно составлять часть более масштабного процесса обновления высшего профессионального образования. Поэтапная модель «добавления» данных компетенций может иметь несколько стадий, указанных ниже:

Стадия 1.

Согласование между основными агентами рабочего определения компетенций. Важно, чтобы описание их было гибким, допускающим адаптацию на местах (в вузах). По сути, даже те определения, которые вначале имеют относительно твердые границы, неизбежно становятся подвижными при применении к местным условиям.

Стадия 2.

Разработка схемы выявления потребностей рынка труда для выбора потенциально приоритетных в составе набора компетенций. Это можно осуществить путем анализа того, какие из компетенций имеют проявления, наиболее значимые для отдельных специальностей или профессиональных групп. Соотнесение их с имеющейся системой высшего профессионального образования для уточнения того, какие компетенции уже осваиваются, как существующая система может вобрать в себя в настоящее время не «преподающиеся» компетенции и как нужно изменить систему для их «включения»? Это должно предполагать тщательное рассмотрение возможных путей их продвижения вверх по различным ступеням высшего профессионального образования.

Стадия 3.

Установление целей и задач для «внедрения» компетенций в образовательную систему. Это возможно как результат партнерства между теми, кто отвечает за политику и теми, кто имеет практический опыт в реализации образовательных программ. Одним из ключевых аспектов на данной стадии является определение степени, в которой компетенции должны быть относительно распределены или относительно сконцентрированы в системе ступеней высшего профессионального образования.

Стадия 4.

Анализ существующей политики и деятельности, включая разделение структурных полномочий в части разработки государственных обра-

зовательных стандартов и квалификаций (профессиональных стандартов), для определения того, что может быть сделано на уровне государственных и региональных органов. На данной стадии важно выявить инновационную практику, в особенности – места возникновения инноваций и способы их переноса за пределы места возникновения.

Стадия 5.

Изучение институциональной структуры, посредством которой реализуется политика, с тем, чтобы установить какие изменения предстоит осуществить на уровне внедрения, в методах преподавания и обучения, учебных материалах, подготовке и переподготовке ППС. На данном этапе полезно рассмотреть вопрос о том, как максимизировать обучение на опыте посредством сбора и распространения примеров успешной деятельности в части освоения вузами компетентностного подхода.

Стадия 6.

Внесение соответствующих изменений в политику и формирование нормативного и методического сопровождения для каждой ступени ВПО, разработка программы инициирования и реализации изменений.

Обобщенно можно сказать, что компетенции могут быть встроены в различные элементы образовательного процесса, а именно:

- ⇒ в результаты обучения, достижение которых ожидается от студентов;
- ⇒ в процесс обучения, в течение которого они получают необходимые компетенции;
- ⇒ в процесс оценки, призванный подтвердить то, что они овладели необходимыми компетенциями [1, с. 27–29].

4. ЧЕТЫРЕ МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ

В европейской практике профессионального образования различают четыре модели компетенций (МК1 – МК4) (Models of competence).

Каждая из четырех моделей компетенции (МК1–МК4) ведет к различным подходам к планированию, организации и предоставлению высшего профессионального образования, и, в особенности, *к оценке и признанию достижений студента и оценке возможностей его трудоустройства на рынке труда.*

Модель компетенции, основанная на параметрах личности (МК1) лежит в основе подходов (прежде всего в образовании), *придающих особое значение развитию моральных, духовных и личных качеств человека.* Она может привести к заключению, что каждому человеку «природой уготовано» свое место в жизни и в профессиональной сфере. Например, предположение, согласно которому, чтобы стать по-преимуществу исследователем, нужно иметь адекватные академические способности, выделяет параметр «академические способности» как основу компетенции, относящейся к исследовательской деятельности. Процессы образования и обучения в этом случае будут связаны с выявлением тех, кто обладает данным качеством, и «отсевом» переориентацией тех, кто им не обладает. *Используемые образовательные программы/учебные планы и модели оценки будут нацелены на отбор и поощрение тех, кто обладает академическими способностями.* Первая модель во многом оказывает влияние на традиционное высшее образование и на традиционные подходы к подготовке руководящих кадров, хотя реальные доказательства того, что определенные параметры личности определяют предрасположенность человека к определенной компетенции, чрезвычайно скудны.

Модель компетенции решения задач (МК2) до недавнего времени была преобладающей при подготовке, скажем, инженеров-прикладников в большинстве западных стран, особенно в «доводке» их на рабочем месте и развитии умений, требуемых для осуществления трудовой деятельности на конкретном рабочем месте. Она обращает *особое внимание на освоение человеком стандартных (алгоритмизированных) процедур* и операций (посредством изучения процесса труда, методов работы и др.). В основу образовательной программы положен анализ задач и процессов, а также оценка трудностей, с которыми может сталкиваться человек при освоении задач, которые требуется решать на рабочем месте. *Образовательная программа и методы оценки позволя-*

ют человеку осваивать четко определенный набор умений, практиковаться в их использовании и осуществлять деятельность на их базе, а также решать конкретные задачи. Сильная сторона этого подхода в том, что он позволяет резко сократить время обучения выполнению конкретных задач, связанных с данным рабочим местом. А слабая – в том, что образовательная программа может стать чересчур узкой. Осваивая только ограниченный набор учений и знаний, человек может столкнуться с трудностями в будущем при необходимости адаптации к изменениям методов и форм труда или технологий и сможет предложить на рынке труда лишь ограниченный набор умений (компетенций).

Модель компетенции для производительной деятельности (МК3) подчеркивает важность достижения результатов и является весьма распространенным подходом к компетенции в специальностях и профессиях, где деятельность измеряется по результатам, например, продажи, управление проектом или производством. Образовательная программа основана на оценке мотивации и стратегий, используемых для достижения целей. Оценка основана на том, что люди делают, а не на том, что они знают, а также на эффективности достижения целей, а не долговечности результатов. Образование и обучение, основанное на этой точке зрения, во многом рассчитано на способность учащихся учиться самостоятельно. Несомненным достоинством этого подхода является то, что он может дать возможность тем, кто полагается только на свои силы, научиться очень быстро достигать своей цели. Он не принимает в расчет или считает неспособными к достижению целей тех, чья внутренняя мотивация может быть низкой. Особое значение придается прагматическому подходу к содержанию образовательной программы, а не новомодным идеям и стратегиям, как это часто бывает. В результате люди могут получить обширные, но поверхностные знания в своей профессиональной области и обладать некоторыми очень хорошо развитыми навыками (компетенциями), но им может не доставать других, необходимых для адаптации к изменениям или для смены мест работы, специальности или профессии.

Согласно модели управления деятельностью (МК4), деятельность является функцией социального контекста человека, в котором существует некий порядок требований и ожиданий относительно человека на рабо-

чем месте, которые могут быть взаимосогласованы. Образовательные программы/учебные планы основаны на анализе и согласовании важных ожиданий, которые люди должны оправдать при выполнении своих трудовых обязанностей. Такие ожидания «базируются» на требованиях, предъявляемых работодателями, характере выполняемой работы, моделях взаимодействия с другими, законодательной основе, имеющей отношение к выполняемой деятельности, и на других социальных факторах. В соответствии с данной точкой зрения, внимание уделяется *как широте охвата, так и глубине содержания учебных планов и программ*, с тем, чтобы люди могли отвечать полному набору требований, предъявляемых при найме на работу, *независимо от того, где они будут работать* [3, с. 69–70].

5. ВАРИАНТ КОНЦЕПТУАЛЬНОЙ МОДЕЛИ ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА БАКАЛАВРА

Таблица 1

Единица измерения: %; з.е.	ФК	ВК	НРК	Примечание: з.е. используются как «компоновочные блоки»
% учебного времени	50%	45%	5%	
Зачетные единицы	120	108	12	

Соответственно федеральному Закону «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации “Об образовании” и федеральный Закон “О высшем и послевузовском профессиональном образовании”» (п. 1) в Российской Федерации устанавливаются государственные образовательные стандарты, включающие в себя федеральный и региональный (национально-региональный) компоненты, а также компонент образовательного учреждения» [4].

В предлагаемой модели мы исходили из следующих посылок:

Во-первых, ГОС ВПО может быть только трехкомпонентным;

Во-вторых, завершенным ГОС ВПО, подлежащим утверждению, является только тот стандарт, который удовлетворяет этому требованию;

В-третьих, уровень академической свободы вуза принципиально возрастает за счет резкого сокращения федерально-нормируемого времени (учебного времени) на изучение циклов дисциплин (ФК не может быть ниже 50 %);

В-четвертых, целесообразно моделировать ГОС ВПО в зачетных единицах (з.е.), сопряженных с ECTS;

В-пятых, предполагается, что в дальнейшем зачетные единицы будут использоваться как «компоновочные блоки».

Вариант концептуальной модели распределения з.е. по циклам:

Таблица 2

Циклы	Трудоёмкость:		Примечания
	%	з.е.	
ГСЭ	10	24	Для гуманитарных специальностей
	15	36	Для инженерных и естественнонаучных специальностей
ЕНД	15	36	При подготовке по гуманитарным и специальным специальностям учебное время (кроме информатики) может переноситься в циклы СД и ОПД
	10	24	Для гуманитарных специальностей
ОПД	20	48	Для инженерных и естественнонаучных специальностей
СД	50	120	
ДДП	5	12	
	100	240	

Обозначения:

ГСЭ: цикл гуманитарных, социально-экономических;

ЕНД: цикл естественно-научных;

ОПД: цикл общепрофессиональных дисциплин;

СД: цикл специальных дисциплин;

ДДП: цикл дисциплин дополнительной подготовки (расширение/углубление/узкая специализация «под рабочее место»).

6. ИНТЕРПРЕТАЦИЯ КРЕДИТНОЙ СИСТЕМЫ

Роберт Вагенаар (Университет Гронингена, Нидерланды) – европейский эксперт, один из руководителей проекта TUNING полагает, что:

5.1. Кредитная система – это систематизированный способ описания образовательной программы путем назначения креди-

тов ее компонентам. Определение кредитов в системах высшего образования часто базируется на различных параметрах, включая контактные часы, общую нагрузку студентов и результаты обучения;

5.2. Кредит – это мера учебной нагрузки студентов, базирующаяся на времени, необходимом для завершения некоторой данной единицы преподавания/обучения;

5.3. Система накопления кредитов означает... что все курсы обучения, ведущие к признаваемым квалификациям, описываются с помощью кредитов; основой для назначения кредитов является официальная продолжительность обучения;

5.4. ... В системе накопления... кредиты приобретают абсолютные значения, то есть кредиты базируются на объективных и официально признанных критериях и больше не вычисляются на специальной пропорциональной основе (как в системе переноса); кредиты измеряют среднее учебное время, которое требуется студенту для достижения результатов на определенном уровне.

Введение системы кредитов требует следующих инструментов:

- «досье» студента (Transcripts of Records);
- «соглашения об обучении» (Learning Agreement);
- Надежной информации для иностранных студентов на других языках, кроме русского;
- Информационных пакетов по всем предлагаемым учебным программам и модулям.

Считается, что компетенции и «результаты образовательного процесса» не «вмешиваются» в академические свободы вузов в части разработки ими образовательных программ и учебных планов и в свою очередь как бы устанавливают «общие показатели уровня [2].

Предполагается использование компетенции в качестве «динамичных ориентиров» – знания и навыки, связанные с предметными

навыками, а результаты обучения могут быть заданы в виде определенных того, что должен знать, понимать и/или уметь демонстрировать обучаемый по завершении учебной программы.

7. ВОЗМОЖНЫЙ ВАРИАНТ ТРАНСФОРМАЦИИ ГОС ВПО

Трансформация концептуальной модели ГОС ВПО (новое поколение) может, по-нашему мнению, происходить следующим образом:

7.1. Наряду с требованиями КХ и другими требованиями ГОС ВПО (возможно, в его начале) помещаются:

7.1.1. Перечень *компетенций* (в основании которых, естественно, лежат знания):

- **демонстрация** основ знания и истории выбранной области профессиональной деятельности;
- **демонстрация** способности логично излагать приобретенные базовые знания;
- **демонстрация** способности оценивать новую информацию и интерпретировать ее в контексте накопленного знания;
- **демонстрация** понимания общей структуры выбранной профессиональной области, взаимосвязей между различными дисциплинами и профессиональными областями, сопряженными/подчиненными с выбранной специальностью (областью деятельности);
- **демонстрация** понимания и умения реализовывать методы критического анализа и развития теории;
- **демонстрация** понимания качества исследований;
- **демонстрация** адекватного использования относящихся к избранной области профессиональной деятельности методик, техник, инструментария, технологии;
- **демонстрация** понимания экспериментальной и эмпирической проверки научных требований (TUNING).

Таким образом, ключевыми словами профессиональных и общих (переносимых) компетенций является слово *«демонстрация», «обладание»*.

7.1.2. Перечень *результатов* для магистров могут стать:

- обладание высшим уровнем знаний в избранной персональной области, включая знакомство с новейшими теориями, интерпретациями, методами, техниками, инструментарием, технологиями;
- обладание умением критически осмысливать и интерпретировать новейшие явления в теории и на практике;
- обладание методами независимых исследований;
- обладание способностью интерпретировать результаты деятельности на высоком уровне;
- обладание способностью и готовностью внести свой оригинальный (хотя и ограниченный) вклад в развитие избранной профессиональной области (посредством выполнения соответствующих проектов, требующих междисциплинарного, творческого и проблемного подходов);
- обладание оригинальным и творческим стилем мышления и деятельности в пределах избранной профессиональной области;
- обладание способностью и готовностью наращивать свои профессиональные компетенции (TUNING).

7.2. Переходим к предельно укрупненным единицам описания содержания образования с постановкой задач и целей (ожидаемых результатов):

7.3. Переориентируем образовательный процесс на современные методы, организационные формы и образовательные технологии, имея ввиду, что посредством их вырабатываются (или, напротив, не вырабатываются) соответствующие компетенции.

Словом, вся предлагаемая *декомпозиция (трансформация)* ГОС ВПО требует резкого повышения академической свободы вуза наряду с ростом его общественной и государственной подотчетности.

8. ВЫВОДЫ

- 8.1. Философия действующих ГОС ВПО в значительной мере предвосхищала начатые в Европе реформы высшей школы.
- 8.2. Необходимо переосмысление Концептуальной модели ГОС ВПО в направлении позитивного сближения с теми новыми направлениями (акцентами), которые сегодня формируются в рамках Блонского процесса, чтобы не отстать от «полета мировой стрелы времени».
- 8.3. Российской высшей школе надо усилить презентацию Европе своих достижений, наряду с готовностью к конструктивному академическому диалогу.
- 8.4. ГОС ВПО могут развиваться в дальнейшем только как *открытые дидактические, социальные и квалиметрические проекты*.
- 8.5. Компетенции и результаты не могут формироваться без преподавателей, работодателей, студентов, выпускников, но приоритет остается именно за *академическими кругами*. В противном случае, можно оказаться в плену рынка, *вульгарных* тенденций либерализма, неолиберализма и глобализма («академического капитализма»)*.
- 8.6. Детализация содержания циклов и предметов заменяется предельно крупными дидактическими единицами (разделы, теории, научные подсистемы, учебные предметы, направления) добавляется постановка задач и целей (ожидаемых результатов): по компонентам, циклам, предметам (блокам предметов), имеющих в своей основе междисциплинарный и компетентностный подходы.

* Разумеется, эти явления не могут оцениваться только с отрицательной стороны.

ЛИТЕРАТУРА

1. Байденко В.И., Оскарссон Б. Базовые навыки (ключевые компетенции) как интегрирующий фактор образовательного процесса/Профессиональное образование и формирование личности специалистов: Научно-методический сборник. – М., 2002. – 176 с.
2. Вагенаар Роберт. Накопление кредитов, компетенции и определение результатов обучения. Конференция EUA и Швейцарской конфедерации (ETH, Цюрих, 11–12 октября 2002 г.).
3. Глоссарий терминов рынка труда, разработки стандартов, образовательных программ и учебных планов. ETF (European Training Foundation), 1997. – 160 С.
4. Приказ Минобразования России от 18.07.2002, № 2780.

Учебное издание

Серия: Труды методологического семинара
«Россия в Болонском процессе: проблемы, задачи, перспективы»

Валентин Иванович БАЙДЕНКО

**КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ
В КОМПЕТЕНТНОСТНОМ ФОРМАТЕ**

(Дискуссионный вариант)

Компьютерный набор и верстка:
Ответственная за выпуск:

*М.В. Королева
Г.М. Дмитриенко,
Т.А. Подкопаева,
Н.М. Амбросимова*

Изд. лиц. ИД № 00159 от 14 октября 1999 г.

Подписано в печать 16.06.04.

Бумага офисная. Формат 60x84/16. Гарнитура Times New Roman
Усл. печ. л. 1,16. Тираж 300 экз. Заказ № 538

Издательство: Исследовательский центр проблем качества
подготовки специалистов,
105318, Москва, Измайловское шоссе, 4.
тел. (095) 369-42-83, 369-42-84, fax: (095) 369-58-13
E-mail: rc@rc.edu.ru
