

КОМПЕТЕНТНЫЙ ПОДХОД В РЕАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ С УЧЕТОМ ТРЕБОВАНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ

Н. К. Ландова

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

В современных условиях развития общества рынок труда все больше нацелен на получение высококвалифицированных специалистов различных профилей. Инновационная деятельность предприятий, связанная с усовершенствованием технологий производства, обновлением оборудования, требует качественно нового подхода к подготовке кадров, который координирует взаимодействие учебного заведения и работодателя.

В настоящее время интенсивная деятельность образовательного сообщества по проблеме компетентного подхода обусловлена главным образом стремлением подготовить выпускника, способного сразу после окончания учебного заведения приступить к исполнению своих профессиональных обязанностей с достаточно высокой эффективностью. Но существует сложность в оценивании уровня сформированности компетенций, которая обусловлена тем, что компетенции проявляются только в действии, в процессе выполнения заданий. Как справедливо подчеркивают педагоги-психологи, общепрофессиональные компетенции можно сформировать только при овладении методами конкретной работы, непосредственном участии в обсуждении и решении конкретных профессиональных задач разнообразного характера в режиме реального времени с учетом множества факторов и рисков реальной производственной среды. Поэтому уже в силу самих свойств данной категории оценить уровень развития компетенции можно только в процессе соответствующей деятельности, создав ситуацию этой деятельности и погрузив в нее оцениваемого. Соответственно, наиболее подходящими для оценивания компетенций представляются методы, основанные на наблюдении за выполнением заданий в естественных ситуациях. Одним из механизмов включения студентов в естественную ситуацию может стать практико-интегрированная организация учебного процесса. Идеология практико-ориентированного обучения должна пройти через интеграцию полноценной профессиональной практики в образовательную программу, приобретение практического опыта в реальных производственных условиях (в течение последнего года обучения). В целях погружения

студентов в реальную профессиональную практику, учебные планы и календарные учебные графики формируются таким образом, чтобы:

- практики всех видов были объединены в единый временной период;
- студентам выпускного курса обеспечивалась возможность совмещать работу и учебу посредством минимизации аудиторной нагрузки и соответствующего формирования расписания контактной работы (занятия проводятся по вечерам и по субботам).

Практико-ориентированное обучение может быть реализовано только в том случае, если потенциальный работодатель меняет роль «клиента» на роль «партнера» вуза. Переход на такую модель подготовки потребует масштабной подготовительной работы: переговоров с работодателями, организации круглых столов, конференций, ярмарок вакансий, социологических опросов и всевозможных встреч со студентами. Анализ результатов опроса обучающихся четвертого и пятого курса 2017–2019 гг. показал, что 50 % студентов были трудоустроены на реально существующие вакансии, получая установленную заработную плату. Остальные были приняты предприятиями в качестве кадрового резерва, их должностные позиции обозначались как «стажер», «практикант-стажер». Не меняли базовое предприятие в течение всего периода обучения 70 % студентов, что обеспечило возможность длительного профессионального контакта с коллегами и способствовало объективности процедуры оценки. Решая вопрос о методах и инструментах оценки, нужно исходить из следующего: во-первых, необходима взаимная заинтересованность системы образования и практического сектора экономики, а также необходимо учитывать высокую загруженность работников предприятий своей основной работой, а также различия, касающиеся профессионального языка. Образно говоря, оценочные средства должны давать шанс на выход из пресловутого «замкнутого круга», когда обвинения вузов в несоответствующей требованиям работодателей подготовке не подкрепляются с их стороны какими-либо конструктивными и ясно сформулированными предложениями. Оценка должна давать внятную обратную связь, четко обозначающую зоны развития, как выпускнику, так и вузу. Отсюда требования к инструментам оценивания:

- Простота и невысокие затраты времени на процедуру оценивания.
- Возможность оценить весь набор компетенций, формируемых в результате освоения образовательной программы.
- Независимость оценки, обеспечиваемая участием внешних по отношению к вузу экспертов.
- Наглядность и развернутая форма представления результата, дающая информацию для принятия решений по совершенствованию образовательных программ, а также по формированию планов личностного и профессионального развития выпускника.

Каждый студент, выполняя ряд функциональных задач, был ориентирован на выполнение исследований либо проектов на базе предприятия в рамках НИРС.

Предприятие в соответствии с условиями партнерского договора, берет на себя обязательства предоставить каждому студенту доступ к необходимой информации, назначить ему компетентного руководителя из числа опытных работников, а также обеспечить его участие в постановке целей и задач исследования (которое проводилось в соответствии с реальными интересами данного предприятия или по его заказу), а также участие в работе различных проектов и творческих групп, создаваемых предприятием. Задания представляли собой приближенные к реальным профессиональные ситуации таким образом, чтобы все участники команды могли продемонстрировать максимально полный набор знаний и навыков. Кроме того, следует отме-

тить коллегиальный метод экспертной оценки, который, в сочетании с выверенным алгоритмом действий оценщика, позволяет гарантировать объективность.

Таким образом, помимо приобретения опыта реальной профессиональной деятельности, студент получает возможность профессионального развития и творчества, а работодатель – в полной мере оценить уровень подготовки и потенциал будущего профессионализма.

Л и т е р а т у р а

1. Болотов, В. А. Развитие инструментальных технологий контроля качества образования: стандарты профессионализма и парадоксы роста / В. А. Болотов, А. Г. Шмелев // Высш. образование сегодня. – 2005. – № 4. – С. 16–21.
2. Ландова, Н. К. Оценка компетенции выпускников глазами работодателей / Н. К. Ландова // Проблемы современного образования в техническом вузе : материалы V Междунар. науч.-метод. конф., Гомель, 26–27 окт. 2017 г. / М-во образования Респ. Беларусь, Гомел. гос. техн. ун-т им. П. О. Сухого ; под общ. ред. А. В. Сычева. – Гомель : ГГТУ им. П. О. Сухого. – С. 167–168.