явить противоречия между гуманизацией образования и ее недостаточным технологическим обеспечением; между широкой представленностью различных концепций педагогической технологии, ее теоретических и методологических оснований и неразработанностью должного смысло-логического согласования этих концепций как друг с другом, так и с отдельными направлениями технологического обеспечения гуманизации образования; между богатым методическим потенциалом обучения на технологической основе, накопленным отечественными педагогами, и его фрагментарным использованием в образовательной практике.

В современной педагогике выделяются два актуальных направления исследования педагогической технологии – теоретическое и научно-прикладное. Теоретическое направление связано с поиском определения педагогической технологии в целях ее однозначного толкования; установлением структуры и функций педагогической технологии, ее существенных признаков; разработкой целостной теории проектирования и методологии экспертизы педагогических технологий. В научно-прикладном направлении акцент делается на проектирование и применение инновационных педагогических технологий в целях технологического обеспечения гуманизации образования.

Конец XX – начало XXI вв. характеризуются активным внедрением инновационных педагогических технологий в образовательный процесс. В целях упорядочивания и систематизации многообразия технологий разрабатываются различные классификации педагогических технологий (Г. К. Селевко, В. П. Беспалько, В. В. Гузеев, В. Г. Гульчевская, В. Т. Фоменко, С. А. Смирнов, Т. И. Шамова, Т. М. Давыденко, В. А. Сластенин, Е. Н. Шиянов, И. Ф. Исаев, В. М. Максимова, А. Я. Савельев, Л. Г. Семушина, Г. Ю. Ксензова и др.), но ни одна из существующих не удовлетворяет одновременно требованиям непротиворечивости и полноты, единства оснований. Актуальной является проблема создания полной, логически непротиворечивой классификации педагогических технологий в целях упорядочивания и систематизации многообразия существующих технологий для того, чтобы педагоги могли свободно ориентироваться в существующем «веере» технологий и применять их на практике.

Так как для педагогической технологии актуальны процессуальный аспект, этапность процесса обучения, инструментальность, способ конкретизации целей, вопросы управления процессом образования, то в качестве основы при классификации педагогических технологий необходимо рассматривать процессуальную часть, то есть технологию построения педагогического процесса. Наиболее приемлемыми могут быть классификации Г. К. Селевко и В. П. Беспалько. Правильно составленная классификация дает ясную картину всего многообразия классифицируемых объектов, позволяет удерживать их в едином мысленном каркасе, легко находить для каждого из вновь обнаруженных объектов расклассифицированной области наиболее конкретное и содержательное понятие, под которое он может быть подведен.

ПРИНЦИПЫ ИНТЕГРАЦИИ ТРЕБОВАНИЙ К КОМПЕТЕНЦИЯМ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИХ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ И АКАДЕМИЧЕСКОЙ МОБИЛЬНОСТИ

Берзин А. А., Сидорин А. В.

Московский государственный институт радиотехники, электроники и автоматики (технический университет) МИРЭА

Формирование единого образовательного пространства и создание предпосылок и условий для академической мобильности студентов, специалистов и профессорско-преподавательского состава требует интеграции национальных образовательных стандартов. Такая интеграция наиболее эффективно может быть выполнена на основе сближения целей национальных и международных, Европейских в частности, систем образования.

Цель Европейского образования заключается в достижении высокодинамичной экономики, основанной на знаниях. Для этого Европейская система образования в качестве приоритетной задачи выбрала обеспечение гарантий качества образования. Обеспечение гарантий качества в Европейском образовательном пространстве основано на системе стандартов и директив Европейской ассоциации гарантий качества в высшем образовании (ENQA). В задачи ENQA входит также и разработка адекватной системы экспертной взаимопроверки гарантий качест-

ва аккредитационных агентств и организаций. Стандарты и директивы ENQA, направленные на обеспечение гарантий качества образования, основаны на заинтересованности обучаемых, сотрудников образовательных учреждений и общества в целом в высоком качестве образования, независимости и автономности образовательного учреждения и его ответственности за качество обучения, соответствие целей образования его внешней оценке. Стандарты и документированные процедуры обеспечения и гарантий качества образования, основанные на подобных принципах, составляют нормативно-методическую основу и в других известных ассоциациях и организациях в области качества образования, Washington Accord, в частности.

В России главной задачей образования в соответствии с Концепцией модернизации российского образования на период до 2010 года, Национальной доктриной образования в Российской Федерации и Законом «Об образовании» является обеспечение современного качества образования на основе сохранения его фундаментальности и соответствия актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства. Таким образом, российскую и европейскую концепции образования объединяет задача обеспечения качества образования. Дальнейшее сближение систем образования возможно на основе конкретной объединяющей идеи, общей для них миссии.

В качестве такой общей миссии предлагается идея обеспечения академической мобильности и конкурентоспособности для всех участников национальных систем образования – студентов, подготовленных специалистов, преподавателей и образовательного учреждения.

Критерии конкурентоспособности специалиста (а также и образовательного учреждения, его подготовившего) позволяет сформулировать анализ современных социально-экономических условий. Важнейшим из критериев для специалиста становится его способность решать проблемы, а не одно лишь умение решать задачи в профессиональной сфере деятельности. Этому требованию отвечает специалист, обладающий набором определенных компетенций. Совокупность компетенций, как характеристика специалиста, вместе с высоким профессионализмом подготовки, отличает «размытость» профессиональных границ, взаимное проникновение профессий, их динамичность, а также концентрация и сочетание в произвольных, востребованных рынком труда пропорциях [1-3]. Для образовательного учреждения готовность и способность подготовить таких специалистов определяет его конкурентоспособность. С этой целью образовательное учреждение для формируемого им специалиста должно стать естественной питательной средой, источником идей, концепций, новых технических решений, методов и средств их реализации, генератором инновационных проектов. При этом условии образовательное учреждение становится «поставщиком» специалистов – носителей совокупности компетенций (в т.ч. – знаний-умений-навыков-опыта), необходимых и достаточных для поиска, разработки и реализации новых технических решений.

Результат такой инновационной программы подготовки – специалисты, владеющие способностью к творческой работе, изобретательной деятельности, поиску и внедрению новых технических решений, т.е. совокупностью компетенций, сбалансированно объединяющих профессиональные, социальные и личностные качества.

В основе инновационной программы подготовки специалистов – творчество, в результате которого на основе полученных знаний, приобретенных навыков и сформированных умений у подготовленного специалиста рождается идея, воплощающаяся в техническое решение – изделие, метод, процесс, технологию. Специалист, способный к инновационной деятельности, к творческому подходу при решении нетривиальных задач в ограниченные сроки и с ограниченными ресурсами становится носителем совокупности качеств – компетенций, состав и требования, к уровню которых формируются в каждом конкретном случае на практике – с учетом конкретных условий и вида практической деятельности специалиста. Для этого в современных условиях подготовка конкурентоспособных специалистов в национальных образовательных системах наиболее эффективно может быть выполнена в учебно-научно-производственном комплексе «образовательное учреждение – предприятие».

Принципы интеграции требований к компетенциям специалистов и цель единой унифицированной инновационной образовательной программы подготовки конкурентоспособных специалистов заключаются в следующем:

- компетентностный подход – основа подготовки конкурентоспособных специалистов т.е. специалистов, пользующихся повы-

шенным спросом на международном рынке труда;

- конкурентоспособный специалист – специалист, способный трансформировать знания в идею, а идею – в технологию, продукцию, товар;
- формирование у специалистов компетенций как основы новых идей, новых технических решений (инноваций), востребованных рынком труда;
- единое учебно-методическое, научно-техническое, информационное, нормативное и организационно-методическое обеспечение подготовки специалистов в учебно-научно-производственном процессе.

Реализация принципов требует решения ряда задач, основные из которых:

- разработка научно-методических основ интегрированных образовательных программ подготовки специалистов на основе компетентностного подхода;
- создание учебно-научно-производственных комплексов по различным направлениям подготовки специалистов;
- разработка нормативного и организационно-методического обеспечения деятельности учебно-научно-производственных комплексов;
- разработка и внедрение инновационных стратегий развития методологии подготовки конкурентоспособных специалистов с учетом особенностей национальных систем образования и рынков труда;
- разработка и введение кредитно-модульной схемы подготовки специалистов, включая разработку и апробации формы организации учебно-производственного процесса, критериев и методологии формирования траектории учебно-производственного процесса совместно с обучающимися и работодателями;
- разработка и внедрение системы взаимного признания гарантий качества подготовки специалистов в национальных системах образования.

Конкуреноспособность и престиж образовательного учреждения при этом обеспечивается как следствие подготовки специалистов, востребованных на рынке труда, что является высшей степенью признания успешности деятельности образовательного учреждения, программы подготовки и системы образования в целом.

Таким образом, обеспечение конкурентоспособности становится объединяющей идеей для всех участников образовательного процесса. Приоритетные задачи образовательного учреждения при этом – подготовка конкурентоспособных специалистов в интересах государства, общества, личности, обеспечение собственной конкурентоспособности и удовлетворение потребностей своих сотрудников. Основополагающий принцип в системе подготовки конкурентоспособных специалистов – постоянное обеспечение их конкурентоспособности и впоследствии, т.е. на всех этапах жизненного цикла на основе совместной деятельностью образовательного учреждения, обучаемых, специалистов и работодателей в учебно-производственном и воспитательном процессе.

Личная конкурентоспособность специалиста Кс определяется при этом как более высокое по сравнению со специалистом той же профессии (специальности) соотношение степени соответствия компетенций специалиста требованиям рынка труда или работодателей (Рс), размера оплаты труда (Zc) и затрат на получение образования (Rc):

$$K_c = \frac{P_c \times Z_c}{R_c} \qquad (1)$$

Степень соответствия компетенций специалиста предъявляемым требованиям – отношение значений совокупности показателей компетентности специалиста к соответствующим значениям показателей, требуемых работодателями:

$$P_c = \frac{\sum_1^n k_{ci}}{\sum_1^m k_{rm}} \qquad (2)$$

где k_{ci} – значение одного из n показателей, характеризующих компетентность специалиста, подготовленного в образовательном учреждении, его качества, нормированного к высшему возможному его значению, а k_{rm} – значение одного из m показателей компетентности специалиста в совокупности требуемых работодателями или рынком труда, нормированного к максимально возможному его значению.

Конкурентоспособность специалиста на рынке труда K_{pc} определяется объективными показателями – конкурентоспособностью профессии, специальности, социально-экономическими факторами и политическими условиями, а в пределах профессии – совокупностью профессиональ-

ных компетенций, социальных и субъективных качеств специалиста:

$$K_{pc} = K_n \frac{P_c \times Z_c}{R_c} \qquad (3)$$

Конкурентоспособность профессии – более высокое по сравнению с другими профессиями соотношение спроса на специалистов данной профессии на рынке труда или рейтинга профессии *(P_n)*, усредненной оплаты труда в профессии *(Z_n)* и затратами на получение данной профессии *(R_c)*:

$$K_n = \frac{P_n \times Z_n}{R_c} \qquad (4)$$

В современных условиях с учетом различий в требованиях рынка труда и работодателей можно сформулировать требования к четырем уровням конкурентоспособности специалистов. На каждом из уровней для обеспечения собственной конкурентоспособности специалисты должны обладать определенной совокупность компетенций, включающей профессиональные знания, умения, навыки, личностные или субъективные качества, а также качества социальные.

Первый уровень конкурентоспособности для специалиста на рынке труда означает соответствие его требованиям образовательных стандартов в той или иной национальной системе образования.

Второй уровень конкурентоспособного образования предполагает не только соответствие образовательным стандартам, но и соответствие индивидуальным потребностям и предпочтениям специалиста.

Третий уровень конкурентоспособности специалиста означает как соответствие образовательным стандартам и индивидуальным потребностям и предпочтениям специалистов, так и соответствие требованиям работодателей.

Четвертый, высший уровень конкурентоспособности для специалиста означает не только его соответствие образовательным стандартам, индивидуальным потребностям и требованиям работодателей, но и готовность соответствовать перспективным, еще в полной мере не сформулированным требованиям. Специалист четвертого уровня – это специалист с лидерскими качествами, творческим инновационным подходом к решению проблем, готовый к ответственному, активному поиску нетривиальных путей решения задач.

Профессиональные качества специалиста формирует образовательное учреждение в соответствии с образовательными стандартами и программами, а субъективные – творческий инициативный подход к постановке и решению нестандартных задач – творческие способности, креативность, целеустремленность; работоспособность, активность, общительность, общеобразовательный и культурный уровень и ряд других – развиваются на основе врожденных характеристик личности и усиливаются в процессе обучения. Социальные качества специалиста – готовность и способность к работе в команде, «встраиваемость «в вертикаль подчиненности, принятие авторитета руководителя, способность подчиняться и руководить, восприятие корпоративной культуры организации и следование ей, а также ряд других закладываются в образовательном учреждении, формируются окончательно в производственной деятельности.

В состав объективных или внешних показателей конкурентоспособности специалиста, от него не зависящих, входят:

- востребованность и престиж профессии;
- качество подготовки (образования), профессионализм специалиста;
- конкурентоспособность (престиж) вуза…

К субъективным показателям конкурентоспособности специалиста следует отнести:

- профессионализм (включая качество полученного образования, в т.ч. качество обучения, подготовки);
- личные качества;
- социальные качества…

Восприятие специалистов как носителей этих совокупностей качеств неоднозначно каждой из трех заинтересованных в оценке сторон – образовательного учреждения, подготовившего специалиста, работодателя и самого специалиста.

Критерий конкурентоспособности специалиста с позиции образовательного учреждения – соответствие образовательному стандарту, направлениям и программам подготовки.

Позиция работодателя в настоящее время отличается большей структурированностью требований и при оценке конкурентоспособности специалиста им учитываются:

- профессонализм;
- опыт работы;
- знание современных технологий и оборудования, метрологического обеспечения;
- знание нормативных документов, современных методов менеджмента;

- знание основ корпоративной культуры и способность работать в команде;
- лидерские качества и осознание своей значимости в достижении общей цели предприятия, организации, компании;
- добросовестное отношение к выполнению своих обязанностей;
- знание иностранных языков;
- владение информационными технологиями;
- общее развитие, культурный уровень;
- инициативность, креативность.

Самооценка собственной конкурентоспособности специалистом и осознание им недостаточности полагаться только на удовлетворение требованиям образовательного учреждения вуза, т.е. образовательного стандарта и просто «хорошо учиться», приводит к необходимости самому анализировать конкурентную среду и пытаться соответствовать требованиям, предъявляемым работодателями. Такое стихийное индивидуальное и безсистемное изучение рынка труда и поиск способов решения проблемы обеспечения собственной конкурентоспособности неэффективно из-за ограниченности возможностей и ресурсов самого специалиста, что приводит к случайному, вероятностному совпадению его интересов и заинтересованности в нем работодателя, причем далеко не всегда на основе полученной им профессии. Профессия, приобретенная в образовательном учреждении, в таком случае становится не более чем общеобразовательной базой и выполняет лишь цивилизующую функцию. При этом, из процесса управления конкурентоспособностью специалиста исключается образовательное учреждение, а функции по доведению подготовленных в вузе специалистов до соответствия требованиям работодателей перенимают учебные заведения, дающие второе высшее образование или т.н. корпоративные университеты. Одно из последствий развития процесса трудоустройства по такой схеме – снижение престижа и потеря образовательным учреждением собственной конкурентоспособности, утрата ранее существовавших конкурентных преимуществ, складывавшихся, в том числе и из уверенности выпускников в собственной востребованности на рынке труда благодаря профессии, прибретенной в подготовившем их образовательном учреждении.

Эффективным решением проблемы обеспечения конкурентоспособности специалистов, образовательного учреждения их подготовившего и организаций-работодателей в современных условиях может стать формирование общего подхода к подготовке специалистов, принятие единого «стандарта конкурентоспособности» на основе анализа конкурентных преимуществ различных возможных методов подготовки специалистов.

Конкурентная среда для образовательного учреждения при подготовке специалиста – это однопрофильные образовательные учреждения, каждое из которых обладает теми или иными конкурентными преимуществами. Общее для них то, что в них выпускник не приобретает опыта практической деятельности, всей совокупности требуемых работодателями социальных качеств, навыков работы в коллективе и др. не менее важных показателей конкурентоспособности. В целом недостатки действующей системы подготовки специалистов состоят в отсутствии ориентации на потребителя – работодателей, в отсутствии единой системы объективных критериев оценки конкурентоспособности специалиста образовательным учреждением и работодателями, а также в отсутствии (или низкой эффективности) обратной связи образовательных учреждений с работодателями.

Решить проблему обеспечения конкурентоспособности и специалистов и образовательного учреждения наиболее эффективно позволит сложение усилий всех заинтересованных сторон. Их совместные действия в этом процессе организационно объединяются интегрированной системой менеджмента качества учебно-научно-производственного комплекса – УНПК. В составе УНПК – все заинтересованные стороны, участники системы, объединенные общей целью, каждая выполняющая свою функцию: начальные образовательные учреждения – подготовку абитуриентов, высшее учебное заведение – учебно-воспитательную и научно-исследовательскую работу по развитию способностей к творческой инновационной деятельности, формирование компетенций специалистов, предприятия-работодатели – производственное обучение, опыт практической деятельности. Задача УНПК – обеспечить продвижение выпускников образовательного учреждения последовательно по всем четырем уровням конкурентоспособности. При этом свою функцию каждый из участников системы по обеспечению конкурентоспособности выполняет как устранение несоответствий. Концепция обеспечения конкурентоспособности

специалиста как устранение несоответствий E между требованиями работодателей $\psi(K)$ и компетенциями специалистов $\varphi(K)$ на всех этапах жизненного цикла K может быть представлена в следующем виде:

$$E = \varphi(K) - \psi(K) \qquad (5)$$

Предлагаемая концепция обеспечения конкурентоспособности специалистов основана на следующих принципах:

1 Конкурентоспособный специалист – специалист, обладающий совокупностью компетенций, соответствующих потребностям государства и работодателей на международном рынке труда.

2 Обеспечение и управление конкурентоспособностью специалиста – процесс, осуществляемый всеми заинтересованными сторонами – государством, работодателями, образовательным учреждением, обучаемыми на всех этапах их жизненного цикла.

3 Ответственность за обеспечение конкурентоспособности специалиста несет образовательное учреждение.

4 В формировании компетенций конкурентоспособного специалиста участвуют все заинтересованные стороны – работодатели, образовательное учреждение, обучаемые на основе общей экономической эффективности.

5 Управление конкурентоспособностью специалистов осуществляется на всех этапах их практической деятельности (жизненного цикла) в режиме непрерывного совершенствования и устранения выявленных несоответствий по принятым всеми участниками правилам.

Методической основой обеспечения деятельности УНПК является документированная интегрированная система управления конкурентоспособностью на основе своей миссии, сформулированной как обеспечение и гарантии конкурентоспособности специалистов на международном рынке труда. Миссия осуществляется через постановку целей задач и принципов взаимодействия компонентов системы, разработку требований к процессам и процедурам, рекомендаций по выполнению требований и методов проверки выполнения требований, механизмы постоянного совершенствования деятельности системы.

Практическому применению представленных предложений должно предшествовать выполнение комплекса работ, включающего:

- разработку основных положений деятельности системы обеспечения конкурентоспособности специалистов в УНПК;
- разработку организационной структуры УНПК;
- разработку научно-методических основ подготовки конкурентоспособных специалистов в УНПК
- разработку нормативно-методического обеспечения деятельности УНПК;
- апробацию и оценку эффективности системы обеспечения конкурентоспособностью специалистов на основе УНПК и ее внедрение.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Model of Competence. Which reflects the needs of employment. Prime. Research and Development. 1999.

2. Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования//Высшее образование сегодня. – № 5. – 2003.

3. Roos T. G. Die Arbeitswelt im Jahre 2020: Was bedeutet sie für Bidung (Leicht geändert für Thurgauer Zeitung, 18 Juni 2002).

МОДЕРНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНАЛЬНЫХ ВУЗОВ – НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕЙ БОЛОНСКОЙ ДЕКЛАРАЦИИ

Дохова В. В., Сабанова Р. К.

Кабардино-Балкарский государственный университет им. Х. М. Бербекова, Нальчик, Россия

Развитие современного общества в целом нашло свое отражение в развитии системы высшего образования и предполагает новые формы и методы обучения максимально приближенные к существующим реалиям. Предполагается, что ключевым направлением модернизационных перемен станет использование новых информационных технологий, компьютеризация учебных заведений, расширение инновационной деятельности профессорско-преподавательского состава вузов. Таким образом, приоритетным направлением интеграции науки и образования в информационную эпоху станет построение информационно-образовательных пространств, определяющих развитие личности как активного, широко