

ческая значимость, эмоциональная насыщенность и познавательная ценность информации, формы и методы организации учебного процесса, качество преподавания, авторитет преподавателя, успешность слушателей в изучении иностранного языка и ряд других.

Одним из важных факторов мотивации является коллектив учебной группы. Если рассматривать учебную группу как коллектив, а процесс обучения трактовать как то, что непосредственно обслуживает эту совместную деятельность и формирующиеся в коллективе межличностные отношения, то открываются огромные резервы для мотивации.

При формировании мотивации необходимо учитывать такие факторы, как: наличие комплекса предварительных знаний и умений; формирование познавательных навыков, стимулирующих интеллектуальное развитие слушателей; минимизация помех; наличие системы педагогических стимулов.

Педагогические стимулы (похвала, оценка, требование и т. д.) целесообразно применять так, чтобы они вызывали положительные мотивы деятельности, для этого надо помнить то, что они рассчитаны на ответную реакцию слушателей, переходящую в действие; они обязательно выступают во взаимодействии с другими педагогическими средствами, образуют стимулирующую ситуацию; они несут в себе эмоциональный заряд, способный вызывать эмоциональное состояние, отвечающее педагогической цели.

Основные этапы деятельности также способствуют формированию мотивации, если выполняются следующие требования: внимание сосредоточено на учебной ситуации, осознана познавательная потребность, выбрано решение, получена оперативная информация о правильности выбранного пути, проведена самооценка.

Все эти условия, факторы и требования оказывают мотивационное воздействие не только на выработку интереса к предмету, но и на формирование нравственных качеств слушателей. Например, разнообразие форм и методов обучения способствует формированию любознательности, творческого отношения к овладению знаниями; постепенное же усложнение языковой задачи воспитывает у слушателей стремление преодолеть трудности и видеть конечный результат своего труда. Даже небольшой успех в учебной деятельности является дополнительным стимулом к углублению знаний. Последовательная постановка задач, их успешное выполнение позволяют обучающему видеть собственные достижения, убеждают в целесообразности каждого шага деятельности на занятиях, способствуют воспитанию организованности. Это приводит к постепенному пониманию не только близкой, но и дальней перспективы использования иностранного языка. Следовательно, мотивы познавательных интересов переплетаются с социальными и профессиональными мотивами.

Положительной мотивацией активной деятельности слушателей также обладают: положительная оценка, одобрение действий, поступков личности; поддержка, поощрение последующих действий подобного рода в словесной или несловесной форме; изменение поведения, характера активности слушателя или группы в желаемом для субъекта воздействия направлении; самостоятельное продолжение и развитие предложенного субъектом воздействия вида и направления деятельности, стиля работы, взаимоотношений; целенаправленное ответное желаемое, приемлемое для обоих воздействие со стороны объекта.

Познавательный интерес в дальнейшем способствует осознанию ценности значимости изучаемой дисциплины. Как следствие этого осознания появляется соответствующее отношение к предмету и готовность к учебной деятельности.

1. Бабанский Ю.К. Педагогика. М., 1988.
2. Коменский Я.А. Избранные педагогические произведения. М., 1955.
3. Ядов В.А. Мотивация в обучении иностранным языкам. М., 2004.

УДК 378

А.П. Леонов, кандидат философских наук, доцент, профессор кафедры административного права и управления органами внутренних дел факультета милиции Академии МВД Республики Беларусь; *Р.А. Серeda*, кандидат юридических наук, доцент, заместитель начальника кафедры конституционного и международного права Академии МВД Республики Беларусь

Рецензенты:

И.В. Козелецкий, кандидат юридических наук, доцент; *Б.В. Асаенок*, кандидат юридических наук, доцент

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ КВАЛИФИКАЦИОННОГО И КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДОВ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Статья посвящена актуальной проблеме реформирования национальной системы высшего профессионального образования. Авторами проводится сравнительное исследование квалификационного и компетентностного подходов в данной области и оцениваются перспективы их использования.

Радикальные социально-политические и экономические преобразования в Беларуси, связанные с восстановлением ее государственности, вхождением в мировое сообщество, приобщением к общечеловеческим ценностям, существенным образом изменили правовой статус личности в обществе. Человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Конституция Республики Беларусь признает и гарантирует права и свободы человека и гражданина, соответствующие общепризнанным принципам и нормам международного права.

В связи с этим значительно повышается роль системы правоохранительных органов в обеспечении конституционных прав и свобод человека и гражданина, защите интересов общества и государства от преступных и иных противоправных посягательств, охране общественного порядка и обеспечении общественной безопасности. Качественное выполнение указанных задач в современных условиях напрямую связано с высоким уровнем подготовки сотрудников органов внутренних дел. Соответствующий уровень их подготовки обуславливается прохождением обучения в учебных заведениях системы МВД и гражданских учреждениях высшего образования.

Однако на сегодняшний день отечественная высшая школа ориентируется на традиционный квалификационный подход в сфере образования. Данный подход базируется на знаниевой парадигме и строится на классической дедуктивной основе «знания – умения – навыки», причем основное внимание уделяется именно усвоению знаний. Считается, что сам процесс усвоения знаний обладает развивающим потенциалом, поскольку именно в процессе обучения должны формироваться некоторые умения и навыки [1, с. 89].

В современных условиях быстро развивающегося информационного общества квалификационный подход в сфере образования входит в противоречие с характером последующей профессиональной деятельности выпускника [2, с. 3]. Более того, назрела необходимость в пересмотре классической модели подготовки специалистов с высшим образованием, основанной на квалификационном подходе в образовательном процессе.

В последнее время в научных публикациях отечественных и зарубежных авторов все большее внимание уделяется компетентностному подходу. В целях совершенствования подготовки специалистов, в том числе для системы органов внутренних дел, представляется актуальной сравнительная характеристика квалификационного и компетентностного подходов в системе высшего профессионального образования.

Использование квалификационного подхода в образовании продиктовано целым рядом нормативных документов в области гражданского и трудового законодательства Республики Беларусь, которые регла-

ментируют требования к квалификации и закрепляют должностные обязанности рабочих и служащих (Единый квалификационный справочник должностей служащих, Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих). Так, в соответствии с Квалификационным справочником «Государственные должности государственных служащих» квалификационная характеристика должности руководителя имеет четыре раздела.

В разделе «Сложность выполняемых функций» представляется объективное свойство труда, которое отражает его внутреннее содержание и характер трудового процесса и определяется объемом знаний и умением работника, необходимыми для выполнения данной работы.

В разделе «Должностные обязанности» установлены основные служебные функции, которые могут быть поручены полностью или частично служащему, занимающему ту или иную должность.

В разделе «Должен знать» содержатся основные требования, предъявляемые к служащему в отношении специальных знаний, а также знаний законодательных, организационно-распорядительных и других нормативных документов, методов и средств, которые служащий должен применять при выполнении должностных обязанностей.

В разделе «Квалификационные требования» определены уровень и профиль профессиональной подготовки служащего, необходимой для выполнения предусмотренных должностных обязанностей, и требования к стажу работы.

Очевидно, что во всех позициях квалификационной характеристики основной упор делается на знаниевый подход в оценке кандидата на должность, что предполагает соответствующий квалификационный подход в подготовке специалистов с высшим образованием. Обозначим характерные черты данного подхода:

образовательный процесс ориентирован на получение квалификации, которая базируется на предмете будущей профессиональной деятельности и связанных с ним знаниях;

подготовка специалиста осуществляется путем преподавания различных дисциплин, имеющих самостоятельную структуру и логику (предметно-содержательная модель обучения);

качество и степень подготовки выпускника определяется количеством изученных дисциплин и полученными в ходе их изучения оценками;

образовательный процесс имеет академический характер и заключается в передаче знаний от преподавателя к студенту;

обучаемый часто играет пассивную роль в образовательном процессе, откликаясь на активное управляющее воздействие преподавателя.

Традиционный квалификационный подход уже недостаточен для системы высшего профессионального образования. Так, в ходе исслед-

дования качеств выпускников вузов постсоветских стран (России, Украины, Беларуси) и ряда стран Европы и Америки (США, Франции, Канады) выяснилось, что студенты из первой группы показывают очень высокие результаты (9–10 баллов) по критериям «знание» и «понимание», тогда как студенты второй группы имеют относительно невысокий уровень. В свою очередь, по таким критериям, как «применение знаний на практике», «анализ», «синтез», «оценивание», студенты из первой группы показывают низкий результат (1–2 балла), тогда как студенты из второй группы имеют высокую степень развития навыков [3, с. 438–440].

«Знание, будучи разделенным на отдельные предметы и дисциплины, приводит к искусственному разделению отдельных подходов к знанию. В результате университеты выпускают инженеров, не представляющих себе социальных последствий своей работы, врачей, не знакомых с психологией человека, – лечение у таких врачей зачастую вызывает психосоматические заболевания. Что касается экономистов, то позволяет ли уровень их подготовки понять, что их деятельность не является нейтральной, а влияет на положение общества в целом? Необходимо новая модель подготовки... которая позволит развивать человеческие качества и этику» [4, с. 23–30].

Очевидно, что назрела необходимость в пересмотре классической модели подготовки специалистов с высшим образованием, основанной на квалификационном подходе, и переходе к современной модели подготовки специалистов, основанной на компетентностном подходе.

В современных условиях компетентностный подход в системе высшего профессионального образования является стержневой основой государственных образовательных стандартов нового поколения. Важно отметить, что и создание единого Европейского пространства высшего образования базируется на образовательных стандартах, в основу которых положен именно компетентностный подход.

Решение задачи интеграции Беларуси в европейское образовательное сообщество в рамках Болонского процесса предполагает реализацию компетентностного подхода в системе высшего профессионального образования. В современных условиях он является одним из основных средств нормирования и оценки качества профессиональной подготовки выпускников вузов.

В качестве ключевых в новом поколении государственных образовательных стандартов (ГОС) выступают понятия «компетенция» и «компетентность».

Понятие «компетенция» в проекте TUNING («Настройка образовательных структур в Европе») включает в себя знание и понимание (теоретические знания академической области, способность знать и

понимать); знание как действия (практическое и оперативное применение знаний в конкретной ситуации); знание как бытие (ценности как неотъемлемая часть способа восприятия и жизни с другими в социальном контексте) [5, с. 14].

В европейской практике высшего профессионального образования выделяют четыре модели компетенций. Они различаются между собой подходом к организации и оценке достижений обучаемых.

Первая модель компетенций основана на параметрах личности, в частности на представлении о том, что в процессе образования развиваются уже имеющиеся у человека способности (моральные, духовные, личные качества).

Вторая модель компетенций придает значение формированию стандартных (алгоритмизированных) процедур и умений, на базе которых может осуществляться будущая профессиональная деятельность, решение конкретных типовых задач.

Третья модель компетенций закладывает такие условия обучения, в которых формируется определенная мотивация, способность к разработке, оцениванию и анализу различных планов и стратегий. Важным является наличие способности к самостоятельному обучению.

Четвертая модель компетенций ориентирована на запросы работодателей, на социальный контекст возможных рабочих мест.

Итак, компетенция – это обобщенная характеристика личности, определяющая готовность к успешному решению профессиональных, социальных и личностных задач. В отличие от системы знаний, умений, навыков, компетенции включают не только когнитивный (познавательный) и операционально-деятельностный, но и мотивационно-ценностный и эмоционально-волевой компоненты, определяющие поведение или деятельность личности во множестве ситуаций при решении задач (профессиональных, социальных, личностных).

Компетентность – это персонифицированная компетенция, выраженная способность применять знания, умения, опыт, личностные качества для решения профессиональных, социальных и личностных задач.

Важную роль играет построение типологии профессиональных компетенций. В рамках предлагаемой типологии определение профессиональной компетентности может быть сформулировано как способность применять алгоритм для решения профессиональных задач.

Понятие компетентности логически более широкое, чем компетенции, поэтому подразумевается, что каждая компетентность состоит из набора компетенций.

Компетенции – это умения, вырабатываемые в ходе обучения. Овладение умением подразумевает формирование способности выполнять некоторое действие по определенным правилам. Умения являются

результатом накопленного опыта в профессиональной деятельности и, следовательно, могут быть отображены в виде алгоритма. Алгоритм – совокупность действий, выполняемых в определенной последовательности для решения задач данного типа.

Все разнообразие компетенций может быть сведено к двум типам: интегральные и дифференциальные компетенции.

Интегральные компетенции – это результаты обучения человека в целом (в ходе формального, неформального обучения). Такие компетенции представляют собой некие универсальные умения, годные для большого числа видов деятельности.

Интегральные компетенции можно сгруппировать в следующие виды: общенаучные (умение использовать основные законы научных дисциплин в своей деятельности, алгоритмы применения методов математического анализа и моделирования, теоретического и эмпирического исследования, алгоритмы выявления научной сущности проблем, возникающих в ходе деятельности, и умение привлекать для их решения соответствующий научный аппарат);

инструментальные (навыки коммуникации, умение применять алгоритмы организационно-управленческой работы с коллективом, работать с информацией из различных источников, компьютерная грамотность и др.);

личностные (владение алгоритмами самообразования и самореализации на протяжении всей жизни, умение анализировать собственную деятельность, брать на себя ответственность, организовывать пространство своей жизни, сочетать индивидуальную и коллективную работу, обладание высоким общекультурным потенциалом в сфере межличностного взаимодействия, общения, приверженность здоровому образу жизни).

Набор дифференциальных компетенций определяется видами деятельности, специфичными для каждой профессии.

Дифференциальные компетенции – это алгоритмы, приобретаемые в результате профессионального обучения, выражающиеся в умении эффективно использовать приобретенные знания, умения, навыки в решении профессиональных задач.

Компетентностный подход является стержневой основой новых ГОС. Так, в ГОС Республики Беларусь предусмотрен следующий состав компетенций: академические, социально-личностные и профессиональные.

В современных условиях компетентностный подход актуален для подготовки специалистов высшей квалификации для органов внутренних дел, в частности для переподготовки управленческих кадров органов внутренних дел по специальности «Управление органами внутренних

дел» [6, с. 114–123]. Так, основу разработки компетентностной модели переподготовки управленческих кадров органов внутренних дел по специальности 1-26 01 77 «Управление органами внутренних дел» может составить следующий набор требований-компетенций: профессионально-управленческая компетентность, организаторские качества, деловые качества, нравственные качества, политическая культура, работоспособность, умение руководить социальной сферой, умение управлять производственной сферой, умение управлять собой [6, с. 117].

В таблице представлены различия квалификационного и компетентностного подходов в образовании:

Характеристика	Квалификационный подход	Компетентностный подход
Назначение	Получение квалификации и жесткая привязка к предмету профессиональной деятельности	Формирование личности специалиста, выраженной в единстве его теоретических знаний, практической подготовленности, способности и высокой мотивации осуществлять все виды профессиональной и социальной деятельности
Дисциплинарная модель обучения	Предметно-содержательная (содержание подготовки выстраивается из большого набора дисциплин, каждая из которых разворачивается исходя из логики своей предметной области)	Интегративная (надпредметная) (комплексная подготовка, междисциплинарные знания и умения, готовность к профессиональной деятельности)
Фиксация результата образовательного процесса	Описывается знаниями, умениями, навыками	Описывается комплексом компетенций специалиста
Качество подготовки	Представляется как нечто производное от числа прослушанных курсов	Определяется степенью приобщения студента к целостной сфере будущей профессиональной деятельности
Характер обучения	Пассивный (учим предметам, а в конце обучения выясняем, какие компетенции сформировались, а какие нет)	Активный (направлен на формирование компетенций, усиливает практико-ориентированность ценностно-смысловой и личностной составляющих образования, выделяет операциональную, навыковую сторону результата образования)

Окончание табл.

Характеристика	Квалификационный подход	Компетентностный подход
Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования (ГОС ВПО) Образовательные технологии	Основывается на жестко регламентированных ГОС ВПО второго поколения Академический характер (передача знаний)	Основывается на широкой вариативности ГОС ВПО третьего поколения Проблемное обучение, технологии сотрудничества, метод проектов, информационно-коммуникационные технологии, модульное обучение
Акцент подхода	На содержании образования (что преподают)	На результате образования (какими компетенциями обладает обучаемый, что он знает и готов делать)
Формирование социально-личностных компетенций	Определяется в рамках структуры и содержания цикла гуманитарных и социальных дисциплин	Определяется не только в рамках структуры и содержания цикла гуманитарных и социальных дисциплин, но и за счет социального контекста операциональной стороны освоения образовательных программ
Роли преподавателя и студента	Преподаватель осуществляет управляющее воздействие, студент реагирует на управляющее воздействие	Преподаватель и студент выступают как равные субъекты учебного процесса, имеющие свои задачи и ответственность, но объединенные единой образовательной целью
Форма овладения профессией	Процесс накопления совокупности предметных знаний, умений, навыков	Движение от учебной деятельности академического типа к профессиональной деятельности посредством технологий контекстного обучения

Таким образом, внедрение компетентностного подхода в систему высшего профессионального образования обусловлено прежде всего

проблемами повышения качества обучения. Компетентностная модель подготовки выпускника – это модель интегрального типа. Она включает не только профессиональную квалификацию выпускника, которая определяется системой знаний, умений и навыков, но и базовые личностные качества и системно сформированные универсальные умения и способности.

Внедрение в сферу высшего профессионального образования компетентностного подхода направлено на решение следующих задач:

усиление роли работодателей в профессиональной подготовке выпускников вузов, расширение и активизация форм и механизмов их взаимодействия и сотрудничества с вузами, органами управления образованием;

повышение качества высшего образования через внедрение механизмов современного менеджмента (система менеджмента качества образования);

моделирование результатов образования в виде компетенций как норм его качества;

использование модульного подхода при конструировании содержания обучения и организации образовательного процесса;

создание диагностического инструментария, позволяющего управлять процессом образования и оценивать его результаты, выраженные на языке компетенций;

разработка и внедрение ситуаций и задач как средств формирования и диагностики компетенций;

расширение международных связей в области высшего образования.

1. Ялалов Ф. Деятельно-компетентностный подход к практико-ориентированному образованию // Высш. образование в России. 2008. № 1.
2. Бурухин С., Сальников Н. Реформирование высшей школы: концепция новой образовательной модели // Высш. образование в России. 2008. № 2
3. Краснова Т.И. Инновации в системе оценивания учебной деятельности студентов // Образование для устойчивого развития. Минск, 2005.
4. Раймундо Хосе. Высшее образование в Латинской Америке // Высш. образование в Европе. 2002. № 3.
5. Дроздова Н.В. Лобанова А.П. Компетентностный подход как новая парадигма студентоцентрированного образования. Минск, 2007.
6. Леонов А.П. Компетентностный подход к переподготовке управленческих кадров органов внутренних дел // Информ. бюл. МВД Респ. Беларусь. 2010. № 47.