

ПІДГОТОВКА ФАХІВЦІВ У РАМКАХ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ

На сьогоднішній день є актуальним питання підготовки фахівців в рамках компетентісного підходу. Це пов'язано з істотними змінами в суспільстві, прискоренням темпів соціально-економічного розвитку; завданнями модернізації вищої освіти; пошуком нової концепції освіти, що відбиває зміни орієнтовані на відтворення таких якостей особистості як мобільність, динамізм, конструктивність, професіоналізм.

Педагогі різних країн світу сходяться в думці, що освіта стає "єдиним джерелом довготривалої стійкої конкурентної переваги". Реалізація зазначеної тенденції можлива за умови переходу від традиційних освітніх процесів "знаннянакопичувального" плану до компетентісного підходу. Компетентісний підхід реалізується на основі феноменів освітніх результатів і освіченості особистості. Він повинен забезпечити людині розуміння самого себе і навколишнього середовища, дати можливість всім без винятку проявити свої таланти і весь свій творчий потенціал, сприяти виконанню його соціальної ролі в процесі трудової діяльності і життя в суспільстві.

У системі підготовки фахівців компетентісний підхід спирається на такі поняття, як «компетенція» і «компетентність». В даний час не склалося однозначного визначення понять «компетенція» і «компетентність». Вчені висувають різні припущення з даного питання. Так, «компетенція», на думку багатьох дослідників, є похідним відпоняття «компетентність» й визначає сферу застосування знань, умінь і навичок людини, в той час як «компетентність» є первинною категорією й представляє собою їх сукупність, систему, певнізнання.

Компетенція – область діяльності, значуща для ефективної роботи організації, в якій індивід повинен проявити певні знання, вміння, поведінкові навички, гнучкі здібності і професійно важливі якості особистості.

Компетентції – це очікувані й вимірювані конкретні досягнення студентів (випускників), які визначають, що буде здатний робити студент (випускник) по завершенні всієї або частини освітньої програми.

Ринок вимагає практико-орієнтованих кадрів. Тому й пріоритети зміщуються на користь вузьких фахівців, практично підготовлених, здатних до швидкої адаптації до професійної діяльності, що володіють умінням креативно мислити. Цим і обумовлено введення компетентнісного підходу в систему освіти.

Суть цього підходу в пріоритеті позапредметних, особистісно значущих знань і умінь над предметними знаннями. Досвід показує, що найбільш соціально адаптованими виявляються люди, що володіють не сумою академічних знань, а сукупністю особистісних якостей: ініціативністю, творчим підходом до справи, вмінням приймати самостійні рішення.

Як відзначають російські фахівці, зокрема Г.О. Бордовський, «побудова освітнього процесу на основі компетентнісного підходу передбачає постановку освітніх цілей в контексті розвитку у студента здатності самостійно вирішувати проблеми у сфері професійної діяльності; відбір змісту професійної підготовки в освітньому процесі, який спирається на цілісне уявлення про сукупність навчально-професійних завдань; організацію освітнього процесу, яка спрямована на створення умов для формування у студентів досвіду самостійного вирішення пізнавальних, комунікативних, організаційних, моральних та інших проблем професійної діяльності; оцінку досягнутих результатів, яка передбачає альтернативу перевірці нормованих змістовних одиниць – оцінку компетентності студента».

Тобто, компетенція передбачає певні вимоги до підготовки фахівців, а компетентність – ступінь освоєння даної компетенції конкретним фахівцем в залежності від його особистісних характеристик.

Для реалізації компетентнісного підходу в освіті необхідно залучати роботодавців. В даний час, у своїй більшості, спостерігається пасивне споживання роботодавцями результатів діяльності освітньої системи. Виходячи з західноєвропейського досвіду, видно, що компетентнісний підхід в освіті може бути реалізований повною мірою тільки при тісному взаємозв'язку держави, навчального закладу, викладача, студента та бізнесу. Так, роботодавці, можуть приймати участь у фінансуванні навчання студентів за необхідною спеціальністю, у розробці навчальних планів, у формуванні переліку компетенцій. У свою чергу компетенції, сформовані за участю роботодавців, можуть слугувати орієнтиром в діяльності навчального закладу.