

РЕЗУЛЬТАТЫ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ФОРМИРОВАНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ САМООРГАНИЗАЦИИ У СТУДЕНТОВ СПО

**Шнейдерман Т.А.,
Сибирский Федеральный Университет**

Сегодня «компетенция» выступает в качестве основополагающего понятия модернизации содержания образования, объединяя в себе интеллектуальную и навыковую составляющие результата образования, интегрирует умения и знания, относящиеся к широким сферам деятельности. Компетентностный подход к образованию не отрицает необходимости формирования знанияевой базы, речь идет о компетенции как интегральном результате данного процесса.

Как отмечают специалисты, «построение образовательного процесса на основе компетентностного подхода предполагает:

- постановку образовательных целей для развития у студента способности самостоятельно решать проблемы в сфере профессиональной деятельности;
- отбор содержания профессиональной подготовки в образовательном процессе, который опирается на целостное представление о совокупности учебно-профессиональных задач;
- организацию образовательного процесса, которая направлена на создание условий для формирования у студентов опыта самостоятельного решения познавательных, коммуникативных, организационных, и иных проблем профессиональной деятельности;
- оценку достигнутых результатов – оценку компетентности студента». [3,6]

Современные образовательные программы среднего профессионального образования ориентированы на государственные образовательные стандарты третьего поколения. Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования (ФГОС СПО) выстроены на принципиально новых основаниях. В качестве такой основы выбран компетентностный подход. Данные стандарты предъявляют требования: к результатам освоения, к структуре, к условиям реализации основных образовательных программ (ООП);

Требования к результатам освоения основных образовательных программ прописаны в стандарте на языке компетенций (выделяются общие компетенции, общепрофессиональные, профессиональные), которые устанавливаются в соответствии с видами профессиональной деятельности (например, производственно-технологическая, организационно-управленческая, научно-исследовательская, проектная).

Требования к структуре основных образовательных программ предусматривают изучение студентами учебных циклов, которые имеют базовую (обязательную) и вариативную (профильную), устанавливаемую образовательным учреждением, части. Вариативная часть дает возможность расширения или углубления знаний, навыков и умений, определяемых содержанием базовых дисциплин, позволяет студенту получить углубленные знания и навыки для успешной профессиональной деятельности.

Требования к условиям реализации компетентностного подхода в российской системе образования сопряжена с рядом проблем. Это, прежде всего, касается разработки перечня компетенций, их формирования в образовательном процессе и оценивания. Если перечень компетенций, так или иначе, определен и сформулирован, то методы и способы формирования, а так же процесс оценки уже сформированных

компетенций никаким образом не регулируется, не прописан и нормативно не закреплён, то есть, получается, что такое право остается за каждым образовательным учреждением. [2]

Рассмотрим общую компетенцию, которая сформулирована в Федеральном Государственном Образовательном Стандарте среднего профессионального образования и звучит как – организовывать собственную деятельность, выбрать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество. По - сути, речь идет о самоорганизации.

Исследуя вопрос о формировании компетенции самоорганизации у студентов СПО на базе ККБОУ «Красноярский строительный техникум», в период 2011-2013 года, была адаптирована и апробирована методика измерения эффективной самоорганизации у студентов техникума младших курсов, заимствованная в Библиотеке компетенций (Smart Business Solutions).[1] Предлагаемая шкала оценки содержит 4 уровня, которые, отражают степень владения учащимся данной компетенцией. Авторами методики не рекомендована пятибалльная шкала оценки, так как ее сходство со школьной системой оценки оказывает влияние на восприятие уровней развития, нередко влияет на характер оценок. Методика содержит принципиальную шкалу развития компетенции с характеристикой уровня и поведенческими индикаторами, так же предлагаются вопросы интервью по компетенции, отвечая на которые, можно выполнить «деление» испытуемых на разные уровни.

Экспериментальная группа студентов составила 90 человек, используя данную методику, было выявлено, что 43 человека, это 47,77% имеет «начальный» уровень, т.е. получая задачу от руководителя, не предпринимает никаких попыток уточнить суть поручения, требования к конечному результату, выполняет задачу, исходя из собственного понимания ее смысла; не способен самостоятельно расставить приоритеты в работе, нуждается в постоянном контроле со стороны руководителя, регулярно нарушает сроки выполнения поставленных задач, демонстрирует низкое качество работы, нарушает первоначальные требования к результату; при возникновении трудностей не предпринимает мер по их устранению, либо пытается своими силами решить проблему, в которой некомпетентен, не ставит в известность руководителя и другие заинтересованные стороны в случае возникновения проблем.

25 человек, это 27,77% находятся на уровне «развитие», т.е. принимая задачу от руководителя, уточняет лишь часть критериев, не добиваясь точного и однозначного понимания сути поручения; способен самостоятельно разделить повседневные задачи по важности и срочности, при этом затрудняется оперативно расставить приоритеты с учетом новых, незапланированных задач, нуждается в помощи руководителя; придерживается большинства установленных сроков выполнения задач, однако может затягивать их, сталкиваясь с непредвиденными трудностями, неверно рассчитав свои возможности; понимает важность координации своих действий с коллегами и руководителем, однако на практике допускает рассогласованность действий, может допустить конфликт интересов; сталкиваясь с трудностями, пытается разобраться в причинах их возникновения и предпринимает меры по исправлению ситуации. При этом не всегда адекватно оценивает свои возможности и с опозданием информирует руководителя о возникших проблемах.

16 человек, это 17,7%, находятся на уровне «опыт», получая задачу от руководителя, уточняет критерии конечного результата, сроки выполнения поручения, точки контроля и имеющиеся ресурсы. Добивается полного взаимопонимания с руководителем; верно, расставляет приоритеты в стандартных рабочих ситуациях, оперативно корректирует свои планы с учетом новых задач и поручений; соблюдает

сроки выполнения задач, предпринимает своевременные действия по исправлению ситуации в случае отклонения от сроков. Выполняет работу с надлежащим уровнем качества, доводит начатое до конца; согласовывает свои действия, не допускает конфликта интересов; сталкиваясь с трудностями, адекватно оценивает свои возможности и ресурсы, берется за решение посильных проблем. В случае, если понимает, что не может в одиночку справиться с проблемой, оперативно информирует руководителя и заинтересованные стороны о возникших затруднениях.

6 человек, это 6,6% находятся на уровне «мастерство», которое характеризуется аналогично уровню «опыт» и в дополнение уровня - ищет и применяет на практике новые методы и возможности, позволяющие улучшить организацию своей работы, повысить продуктивность и качество выполнения задач; эффективно планирует и решает сложные, нетипичные задачи, учитывает возможные риски и способы их минимизации; способствует повышению согласованности и эффективности действий между другими исполнителями, заранее учитывает в своих планах интересы коллег.

Важно отметить, что экспериментальная группа была вовлечена в учебно-исследовательскую работу. По мнению автора, это, пожалуй, наиболее эффективный способ развития компетенции самоорганизации, ведь при вовлечении студента в данный вид деятельности он проходит несколько различных, по своей сути, этапов – от выбора темы до защиты своей работы. Впоследствии, на старших курсах при выполнении курсовых, проектных, дипломных, различного вида экспериментальных работ, студент с ними лучше справляется, обладая развитой компетенцией самоорганизации, приобретенной и сформированной на младших курсах обучения.

По окончании экспериментальной работы мы получили заметное движение студентов по уровням сформированности компетенции самоорганизации. Наиболее заметно движение студентов с «начального» уровня развития компетенции на другие 41,2%. На уровне «мастерство» число студентов экспериментальной группы также заметно увеличилось на 20,1%. Положительная динамика прироста наблюдается на уровнях «развитие» 11,1% и «опыт» 10%. Это позволяет сделать вывод об эффективности выбранной технологии (учебно-исследовательской работы) для формирования компетенции самоорганизации.

Полная картина результатов перераспределения студентов по уровням развития компетенции самоорганизации представлена в Таблице 1.

Таблица 1

Уровень развития компетенции	Начало эксперимента	Конец эксперимента		
		Осталось на своем уровне от числа участников на начало эксперимента	Движение	Стало на уровне (всего), на окончание эксперимента
Начальный	43 чел – 47,8%	6 чел 13,9	убыло 37 человек, переход: в уровень развитие – 30чел в уровень опыт – 4чел в уровень мастерство – 3 ч	6 чел. 6,6%

Развитие	25 чел – 27,8%	5 чел 20%	Убыло 20 чел, переход: в уровень опыт – 15чел в уровень мастерство – 5чел.	35 чел 38,9%
Опыт	16 чел- 17,8	6 чел 37,5	Убыло – 10 чел, переход: уровень мастерство - 10	25 чел. 27,8%
Мастерство	6 чел- 6,6 %	6чел 100%	Пришло 18 чел, переход: уровень развитие - 5чел уровень опыт – 10 чел уровень начальный – 3чел	24чел. 26,7%
всего	90 чел.			90 чел.

В заключении хотелось бы отметить, что самоорганизующаяся личность быстрее и эффективнее преодолевает трудности, проявляет инициативу и творческие способности, путь ее становления берет свое начало с первой ступени образования и требует специальной организации учебного процесса. Как показал опыт, организация учебно-исследовательской деятельности и внедрение ее как форму организации учебных занятий способствует формированию компетенции самоорганизации.

Литература:

1. Библиотека компетенций Smart Business Solutions/ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.sbsc.ru/products/c0102.html>
2. Никулкина, И.В. Компетентностный подход в образовательном процессе ВУЗа [Электронный ресурс] / И.В. Никулкина. – Режим доступа: <http://expert-nica.ru/library/sbornik2011/1/nikulkina.doc>
3. Разработка программ подготовки профессорско-преподавательского состава к проектированию образовательного процесса в контексте компетентностного подхода: Монография / Под ред. Г.А. Бордовского, Н.Ф. Радионовой, А.В. Тряпицына. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И.Герцена, 2010.- 243 с.
4. Шнейдерман, Т.А.Формирование компетентности самоорганизации у студентов СПО. [Электронный ресурс] / Т.А.Шнейдерман. – Режим доступа: <http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2012/>