

ӘЛ-ФАРАБИ
АТЫНДАҒЫ
ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ
УНИВЕРСИТЕТІ



КАЗАХСКИЙ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
ИМ. АЛЬ-ФАРАБИ

**МАТЕРИАЛЫ
48-ой
международной
научно-
методической
конференции**

ҚОҒАМДЫҚ
САНАНЫ
ЖАҢҒЫРТУДАҒЫ
ЖОҒАРЫ
ОҚУ ОРНЫНЫҢ
РӨЛІ

РОЛЬ ВЫСШИХ
УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ
В МОДЕРНИЗАЦИИ
ОБЩЕСТВЕННОГО
СОЗНАНИЯ:
ПЕРЕХОД К МОДЕЛИ



Университет 4.0

МОДЕЛІНЕ КӨШУ

**атты 48-ші
халықаралық
ғылыми-әдістемелік
конференция
МАТЕРИАЛДАРЫ**

🕒 18-19 января 2018 года

📍 Библиотека Аль-Фараби,
г. Алматы, пр. аль-Фараби 71

1-том

Том 1

2018 жыл 18-19 қаңтар 🕒

Әл-Фараби кітапханасы, 📍
Алматы қ-сы, әл-Фараби д-лы 71

Минатсева Т.С.

ӘЛ-ФАРАБИ атындағы ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ
КАЗАХСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ имени АЛЬ-ФАРАБИ



«ҚОҒАМДЫҚ САНАНЫ ЖАҢҒЫРТУДАҒЫ
ЖОҒАРЫ ОҚУ ОРНЫНЫҢ РӨЛІ:
«УНИВЕРСИТЕТ 4.0 МОДЕЛІНЕ КӨШУ» атты
48-ші ғылыми-әдістемелік конференциясының
МАТЕРИАЛДАРЫ

2018 жылдың 18-19 қаңтары

1-том

МАТЕРИАЛЫ
48-ой научно-методической конференции
«РОЛЬ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ
В МОДЕРНИЗАЦИИ ОБЩЕСТВЕННОГО СОЗНАНИЯ:
ПЕРЕХОД К МОДЕЛИ
«УНИВЕРСИТЕТ 4.0»

18-19 января 2018 года

Том 1

Алматы
«Қазақ университеті»
2018

ДӨНГЕЛЕК ҮСТЕЛ
(спикерлердің сөйлеген сөздері)
КРУГЛЫЙ СТОЛ (выступления спикеров)

МИНАЖЕВА Г.С., ОНГАРБАЕВ Е.К., ТАСИБЕКОВ Х.С.

**ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ОЖИДАЕМЫХ
РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ
В ВУЗАХ КАЗАХСТАНА**

В условиях рыночной экономики при определении качества образования необходимо, прежде всего, ориентироваться на будущее состояние и перспективные задачи развития общества, а также на реальные спросы рынка труда как отечественного, так и международного. При этом качества подготовки специалистов востребованных и конкурентоспособных на национальном и международном рынках труда можно достичь путем обеспечения эффективности и гибкости согласования запросов на квалификации работников со стороны работодателей и предложений по квалификации выпускников со стороны высшего образования, а также на основе развития механизмов и инструментов их постоянного взаимодействия.

К тенденциям развития общества можно отнести [1, 2]: переход человечества к постиндустриальной эпохе своего развития (гибкость организационных форм производства, многообразие технологий и т.д.); распространение новых информационно-коммуникационных технологий, цифровизация экономики и общества; усложнение общественного устройства и ускоряющиеся изменения социальных практик; автоматизация в промышленности и экономике (робототехника, Интернет вещей, искусственный интеллект, беспилотный транспорт и др.); переосмысление места и роли человека в производстве, в общественном развитии, а также в глобальных процессах. Вклад современного универси-

ва в настоящее время определяется умение создавать создаваемую интеллектуальную среду необходимые условия выпускникам для компетенции.

в нашей стране осуществляется процесс модернизации национальной системы квалификаций должна формировать новую правовую и экономическую среду сближения работодателей (бизнес высшего образования, а также определять нового преобразования нормативной и методической деятельности.

выявляют новые требования к организации образования, такие как:

1. Современное образование [3];

2. Интегрированное обучение, ориентация на «Learn, Design, Implement, Operate»;

3. Инновационный подход, сотрудничество студентов, менторство, коучинг, фасилитация;

4. Новые образовательные технологии;

5. Ориентированные подходы к оценке результатов и т.д. [4].

6. Управление инновационной деятельностью компетентностный подход, суть которого заключается в образовательном процессе на первом этапе формирование конкретных компетенций, включение в них знаний, умений, способностей и мотивации к деятельности и многие другие личностные качества.

7. Компетентностный подход к образованию способствует установлению более тесной связи между образованием и профессиональной деятельностью обучающихся.

8. Таким образом, понятие «компетенция» связывается с совокупностью знаний, способностей и других качеств, необходимых для успешной профессиональной деятельности.

9. Важно отметить, что выпускник высшей школы, прежде всего, гражданин страны и член общества, поэтому в процессе его образования следует также учитывать его

10. нравственные, гражданские и деловые качества, высокий уровень культуры, ценностные ориентиры, научное мировоззрение и т.д.

11. В условиях рыночной экономики кроме названных выше требований, учитываются еще и такие качества выпускника, как способность принимать правильные решения, побуждать других к деятельности, умение работать сообща ради достижения поставленной цели, умение работать в команде и разрешать конфликты, правильно оценить потенциал сотрудников, готовность к делегированию полномочий и т.д. Следовательно, компетенция – это комплексная характеристика готовности выпускника применять знания, умения и личностные качества в стандартных и изменяющихся ситуациях профессиональной деятельности.

12. Особенность компетенции как результата обучения состоит в том, что в сравнении с другими результатами обучения, она существует в форме деятельности, а не информации о ней, и это ее отличие от знания. Также компетенция переносима и связана с целым классом предметов воздействия, совершенствуется не по пути автоматизации и превращения в навык, а по пути интеграции с другими компетенциями через осознание общей основы деятельности. В ходе процесса компетентностного образования наращивается компетенция, а сам способ действия включается в базу внутренних ресурсов, это отличает ее от умения, и наконец, компетенция в отличие от навыка проявляется осознанно.

13. Таким образом, при компетентностном подходе в основу содержания обучения необходимо закладывать не только информацию, но и серию проблемных задач, в процессе решения которых обучающиеся овладевают компетентностью, другими словами, опытом решения различных ситуационных задач и практические действия обучающихся по решению соответствующих проблемных задач. И в преподавании конкретных дисциплин следует опираться на методы проблемного обучения, на групповые методы решения проблем, на методы проектов и моделирования, на лабораторный и исследовательский эксперимент и т.д.

14. Степень достижения обучающимися профессиональных компетенций выпускника оценивается через подтверждение им требуемого уровня знаний, умений и навыков в процессе государственной итоговой аттестации и присвоение выпускнику соответствующей квалификации.

нравственные, гражданские и деловые качества, высокий уровень культуры, ценностные ориентиры, научное мировоззрение и т.д.

В условиях рыночной экономики кроме названных выше требований, учитываются еще и такие качества выпускника, как способность принимать правильные решения, побуждать других к деятельности, умение работать сообща ради достижения поставленной цели, умение работать в команде и разрешать конфликты, правильно оценить потенциал сотрудников, готовность к делегированию полномочий и т.д. Следовательно, компетенция – это комплексная характеристика готовности выпускника применять знания, умения и личностные качества в стандартных и изменяющихся ситуациях профессиональной деятельности.

Особенность компетенции как результата обучения состоит в том, что в сравнении с другими результатами обучения, она существует в форме деятельности, а не информации о ней, и это ее отличие от знания. Также компетенция переносима и связана с целым классом предметов воздействия, совершенствуется не по пути автоматизации и превращения в навык, а по пути интеграции с другими компетенциями через осознание общей основы деятельности. В ходе процесса компетентностного образования наращивается компетенция, а сам способ действия включается в базу внутренних ресурсов, это отличает ее от умения, и наконец, компетенция в отличие от навыка проявляется осознанно.

Таким образом, при компетентностном подходе в основу содержания обучения необходимо закладывать не только информацию, но и серию проблемных задач, в процессе решения которых обучающиеся овладевают компетентностью, другими словами, опытом решения различных ситуационных задач и практические действия обучающихся по решению соответствующих проблемных задач. И в преподавании конкретных дисциплин следует опираться на методы проблемного обучения, на групповые методы решения проблем, на методы проектов и моделирования, на лабораторный и исследовательский эксперимент и т.д.

Степень достижения обучающимися профессиональных компетенций выпускника оценивается через подтверждение им требуемого уровня знаний, умений и навыков в процессе государственной итоговой аттестации и присвоение выпускнику соответствующей квалификации.

твующей квалификации. Следует отметить, что реализация компетентностного подхода доставляет вузам немалые трудности, обусловленные скрытой природой компетенций, их междисциплинарным характером и отсроченным периодом проявления при обучении в вузе [5].

Кроме того, отсутствие опыта у разработчиков и у вузов приводит к формированию необоснованно большого числа компетенций, размытости формулировок, к слабой дифференциации по уровням образования и т.д., что еще более усложняет процесс формирования и оценки компетенций [6, 7].

Компетентность как сложное интегральное личностное качество, которым обладает носитель компетенций, может проявляться и быть оценена только в действии и достаточно высокой мотивации достижения результата этого действия, и является сложным, комплексным, т.е. интегрированным результатом обучения. А значит, оценка компетенций предполагает использование аутентичных способов оценивания (наблюдение, экспертиза продуктов профессиональной деятельности, защита портфолио) и разработки базы специальных оценочных средств. Такая база оценочных средств должна включать профессиональные и ситуационные задачи.

Результатами обучения на промежуточных этапах могут быть сформированные отдельные компоненты, составляющие соответствующую компетенцию. И здесь очень важно, определение структуры компетенции (знания, умения, навыки, ценности/отношения к чему-либо и т.д.), потому что, пока она не определена – непонятно, что формировать, что и как оценивать. В итоге отдельные компоненты обязательно должны интегрироваться в целостную компетенцию, которую и должен будет демонстрировать студент, и для оценки которой требуется разработка специфических оценочных средств.

При создании базы оценочных средств необходимо учитывать основные принципы [8]: – валидность; – надежность; – системность оценивания, т.е. циклический характер оценивания; – соответствие содержания материалов оценочных средств уровню и стадии обучения; – наличие четко сформулированных критериев оценки для каждого контрольного мероприятия; – максимальная

объективность используемых процедур, использование базы оценочных средств не только для оценивания, но и обучения.

Следовательно, оценка компетенций предполагает разработку критериев и инструментов оценивания. От той формы, в которой будут получаться, накапливаться, зависит построение системы оценки образовательных результатов. Структура компетенций может быть качественной, балльной или вербальной. Для определения уровня развития компетенций необходимо разработать метод оценивания, средства оценивания, шкалу оценивания, с учетом ресурсов.

При этом оценивание не сводится только к выявлению недостатков и в первую очередь, его должна быть критический анализ образовательного процесса для своевременной коррекции, более эффективных направлений его совершенствования, т.е. «оценки и совершенствования» [9]. Понимание процесса обучения как процесс выращивания компетентности, накопления опыта обуславливает изменение философии оценивания от единичности к непрерывности; – от фрагментарности к целостности; – от жесткости в оценивании к гибкости; – от искусственности к естественности; – от оценки работы к оцениванию личности.

Следовательно, оценивание становится не просто «точкой роста», развития в процессе обучения обучающегося. Таким образом, оценивание становится не просто сопровождением, отслеживанием процесса преподавания, как конструктивная обратная связь в педагогическую логику обучения. А проблема формирования компетентности, решается через их поэтапное формирование и оценивание на разных стадиях обучения. В процессе важна не сама по себе частота оценивания, а именно их развивающий характер.

Следует отметить, что реализация компетенций доставляет вузам немалые трудности, природой компетенций, их междисциплинарным периодом проявления при

е опыта у разработчиков и у вузов при необоснованно большом числе компетенций, к слабой дифференциации по г.д., что еще более усложняет процесс компетенций [6, 7].

Сложное интегральное личностное носителем компетенций, может проявляться только в действии и достаточно выразительным результатом этого действия, и являющимся, т.е. интегрированным результатом, оценка компетенций предполагает использование различных способов оценивания (наблюдение, анализ профессиональной деятельности, защита портфолио, базы специальных оценочных средств). Система оценивания должна включать профессиональные задачи.

На промежуточных этапах могут быть выделены компоненты, составляющие соответствующий результат. И здесь очень важно, определение содержания, умения, навыки, ценности/отношения, потому что, пока она не определена – невозможно, что и как оценивать. В итоге отбор результатов должен интегрироваться в целостную картину и должен будет демонстрировать картину которой требуется разработка специальных средств.

При использовании оценочных средств необходимо учитывать следующие аспекты: – валидность; – надежность; – системный характер оценивания; – соответствие материалов оценочных средств уровню и содержанию четко сформулированных критериев деятельности; – максимальная

объективность используемых процедур и методов оценки; – использование базы оценочных средств не только в качестве средства оценивания, но и обучения.

Следовательно, оценка компетенций требует универсальных подходов к созданию системы критериев, показателей, шкал, единиц и инструментов оценивания. От того, какие результаты и в какой форме будут получаться, накапливаться и интерпретироваться, зависит построение системы обучения. Оценка каждого элемента образовательных результатов в виде уровней сформированности компетенций может быть количественной или качественной, балльной или вербальной. Таким образом, для определения уровня развития компетенции необходимо разработать метод оценивания, средства оценивания и сформировать шкалу оценивания, с учетом разнообразия оценочных средств.

При этом оценивание не сводится только к выявлению недостатков и в первую очередь, его должны рассматривать как критический анализ образовательного процесса и поиск оснований для своевременной коррекции, более точного определения направлений его совершенствования, т.е. «формирующее оценивание» [9]. Понимание процесса обучения как процесса формирования компетентности, накопления компетенций обуславливает изменение философии оценивания: – от дискретности к непрерывности; – от фрагментарности к системности; – от единичности к множественности; – от количественной оценки к качественной; – от жесткости в оценивании к гибкости; – от искусственности к естественности; – от оценки к самооценке; – от оценки работы к оцениванию личностных достижений.

Следовательно, оценивание становится не фиксацией итогов, а «точкой роста», развития в процессе становления компетентности обучающегося. Таким образом, оценивание можно интерпретировать как сопровождение, отслеживание процессов учения и преподавания, как конструктивная обратная связь и как технологию обучения. А проблема формирования компетенций, соответственно, решается через их поэтапное формирование, развитие и оценивание на разных стадиях обучения студентов. В этом процессе важна не сама по себе частота оценочных мероприятий, а именно их развивающий характер.

В условиях цифровизации и перехода вузов в модель «Университет 4.0», целевая модель компетенций должна включать не только когнитивные, социально-поведенческие, но и цифровые и даже управленческие навыки.

Автором работы [10] предложена целевая модель компетенций – 2025. В предлагаемой модели когнитивные навыки включают: 1) саморазвитие (*самосознание; обучаемость; восприятие критики и обратная связь; любознательность*); 2) организованность (*организация своей деятельности и управление ресурсами*); 3) управленческие навыки (*приоритизация; постановка задач; формирование команд; развитие других; мотивирование других; делегирование*); 4) достижение результатов (*ответственность, принятие риска; настойчивость в достижении целей; инициативность*); 5) решение нестандартных задач (*креативность, в том числе умение видеть возможности; критическое мышление*); 6) адаптивность (*работа в условиях неопределенности*).

А в качестве социально-поведенческих навыков включены: 1) коммуникация (*презентационные; письменные; переговорные; открытость*); 2) межличностные навыки (*работа в команде; этичность; эмпатия; клиентоориентированность; управление стрессом; адекватное восприятие критики*); 3) межкультурное взаимодействие (*осознанность; социальная ответственность; кроссфункциональное и кроссдисциплинарное взаимодействие; иностранные языки и культуры*).

По мнению автора, цифровые навыки – это 1) создание систем (*программирование; разработка приложений; проектирование производственных систем*); 2) управление информацией: – *обработка и анализ данных*.

Достижение вузами целей и задач по подготовке специалистов высокой квалификации, востребованных и конкурентоспособных на рынке труда можно обеспечить через реализацию целевой модели компетенции. Показателем качества образования вуза может служить количество выпускников, подтвердивших присвоенную им квалификацию путем определения их компетенций посредством оценочных средств.

Список литературы:

1. Лукша П., Песков Д. Будущее образования: глобальная повестка. Доклад Global Education Futures. IRL: http://www.edu2035.org/pdf/GEF.Agenda_ru_full.pdf

2. Кузьминов Я.И., Реморенко И.М., Л.И., Волков А.Е. Российское образование инновационной экономики. Материал для 2008. №1. - С.32-64.

3. Пилипенко С.А., Жидков А.А., Карац ФГОС и профессиональных стандартов: в подходы, рекомендации по актуализации 2016. №6(202). - С.5-15.

4. Веселов Г.Е., Лызь Н.А., Лызь А поэтапного совершенствования инженерного ние в России. 2017. №5. - С.15-21.

5. Шехонин А.А., Тарлыков В.А., Во Гармонизация квалификаций в системе в труда//Высшее образование в России. 2017. №

6. Караваева Е.В. Рекомендуемый алт высшего образования//Высшее образование в

7. Елина Е.Г., Ковтун Е.Н., Родионова С.И чения: логика представления в образоват образование в России. 2015. №1. - С.10-20.

8. Система оценки уровня сформированн обучения. Методические рекомендации. Ред. ченко С.Н., Тернова Л.Н., Крылатова Я.Г. Сар

9. Средства оценивания результатов обуч ческая рекомендация. Состав.: Игнатъева Е.Ю. -Великий Новгород, 2014, – 62 с.

10. Сульдина Л. Вместе на новый уровень. 2017. №6 (98), – С.61-68.

КОШЕРБАЕВА

КАЗАХСТАН И МИРОВОЙ ОБР ПРОЦЕСС

Уважаемые коллеги! Сегодня мы рассматривать Казахстан как открытое пространство, которое успешно модернизируется, внедряет инновации на уровне мирового случая представляется возможность в сферах и тенденциях образования как по вертикали, на макро, мезо и микроуровнях.

Происходящие на макроуровне инновации обоснованные, целенаправленные и практические.

нии и перехода вузов в модель «Университет компетенций должна включать не только поведенческие, но и цифровые навыки».

Предложена целевая модель компетенций (самосознание; обучаемость; воспитанность; любознательность); 2) организационные навыки (приоритизация; постановка команд; развитие других; мотивация); 4) достижение результатов (отсутствие риска; настойчивость в достижении); 5) решение нестандартных задач (умение видеть возможности; критичность (работа в условиях неопределенности)).

Поведенческие навыки включены: 1) коммуникативные; письменные; переговорные; организационные навыки (работа в команде; ориентированность; управление критикой); 3) межкультурная компетентность; социальная ответственность; междисциплинарное взаимодействие (синергия).

Цифровые навыки – это 1) создание систем (разработка приложений; проектирование); 2) управление информацией: – поиск, анализ, оценка, хранение, передача, защита информации.

Цели и задач по подготовке специалистов требуются и конкурентоспособных специалистов выпестить через реализацию целевой модели качества образования вуза выпускников, подтвердивших присвоенные компетенции по результатам определения их компетенций по результатам обучения.

Цифровое образование: глобальная повестка. Доклад на конференции «Futures. IRL: http://www.edu.ru»

2. Кузьмин Я.И., Реморенко И.М., Рудник Б.Л., Фрумид И.Д., Яковсон Л.И., Волков А.Е. Российское образование – 2020: модель образования для инновационной экономики. Материал для обсуждения // Вопросы образования. 2008. №1. – С.32-64.

3. Пилипенко С.А., Жидков А.А., Караваева Е.А., Серова А.В. Сопряжение ФГОС и профессиональных стандартов: выявленные проблемы, возможные подходы, рекомендации по актуализации // Высшее образование в России. 2016. №6(202). – С.5-15.

4. Веселов Г.Е., Лызь Н.А., Лызь А.Е. Построение будущего: опыт поэтапного совершенствования инженерного образования. // Высшее образование в России. 2017. №5. – С.15-21.

5. Шехонин А.А., Тарлыков В.А., Вознесенская А.О., Бахолдин А.В. Гармонизация квалификаций в системе высшего образования и в сфере труда // Высшее образование в России. 2017. №11(217). – С.5-11.

6. Караваева Е.В. Рекомендуемый алгоритм проектирования программ высшего образования // Высшее образование в России. 2014. №8-9. – С.5-15.

7. Елина Е.Г., Ковтун Е.Н., Родионова С.Е. Компетенции и результаты обучения: логика представления в образовательных программах // Высшее образование в России. 2015. №1. – С.10-20.

8. Система оценки уровня сформированности компетенций и результатов обучения. Методические рекомендации. Ред. коллегия: Игошин В.И., Филиппенко С.Н., Тернова Л.Н., Крылатова Я.Г. Саратовский государственный университет им. Н.Г.Чернышевского. – Саратов, 2014. – 33с.

9. Средства оценивания результатов обучения студентов вузов. Методическая рекомендация. Состав.: Игнатьева Е.Ю.: НовГУ им. Ярослава Мудрого. – Великий Новгород, 2014. – 62 с.

10. Сульдина Л. Вместе на новый уровень // Аккредитация в образовании. 2017. №6 (98), – С.61-68.

КОШЕРБАЕВА А.Н.

КАЗАХСТАН И МИРОВОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС

Уважаемые коллеги! Сегодня мы по праву можем рассматривать Казахстан как открытое образовательное пространство, которое успешно модернизирует систему обучения, внедряет инновации на уровне мировых стандартов. Во всяком случае представляется возможность констатировать о стратегиях и тенденциях образования как по вертикали, так и по горизонтали, на макро, мезо и микроуровнях.

Происходящие на макроуровне инновации – это теоретически обоснованные, целенаправленные и практико-ориентированные