



**ӘЛ-ФАРАБИ атындағы  
ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ**

**КАЗАХСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
имени АЛЬ-ФАРАБИ**

**«БІЛІМ БЕРУ БАҒДАРЛАМАЛАРЫН  
ЖАҢҒЫРТУ: АККРЕДИТАЦИЯ ЖӘНЕ  
КАДРЛАР ДАЙЫНДАУ САПАСЫНЫҢ КЕПІЛІ»  
46-ғылыми-әдістемелік конференция  
МАТЕРИАЛДАРЫ**

14-15 қаңтар 2016 жыл

2-кітап

**МАТЕРИАЛЫ  
46-й научно-методической конференции  
«МОДЕРНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
ПРОГРАММ: АККРЕДИТАЦИЯ И ГАРАНТИЯ  
КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ»**

14-15 января 2016 года

Книга 2

**Алматы 2016**



«БІЛІМ БЕРУ БАҒДАРЛАМАЛАРЫН ЖАҢҒЫРТУ:  
АККРЕДИТАЦИЯ ЖӘНЕ КАДРЛАР  
ДАЙЫНДАУ САПАСЫНЫҢ КЕПІЛІ»

46-ғылыми-әдістемелік конференция  
МАТЕРИАЛДАРЫ

14-15 қаңтар 2016 жыл

2-кітап



МАТЕРИАЛЫ

46-й научно-методической конференции

«МОДЕРНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ:  
АККРЕДИТАЦИЯ И ГАРАНТИЯ КАЧЕСТВА  
ПОДГОТОВКИ КАДРОВ»

14-15 января 2016 года

Книга 2

Алматы  
«Қазақ университеті»  
2016



3. Эффективность освоения той или иной темы будет показывать не только выставленная оценка, но и отклики реальных людей, для которых студенты выполняли свою работу.

4. Критерии подбираются, исходя из специфики соревнований по спортивному ориентированию и важности всех процедур, присущих этому виду спорта.

5. Важно, что после осуществления проекта, студенты должны проанализировать: каким был процесс реализации проекта, какие уроки они извлекли, что им помогло больше всего, какие знания оказались им наиболее практичными и полезными и т.д.

#### Литература

1. Ковалевский И. Организация самостоятельной работы студента // Высшее образование в России №1, 2000, с.114-115.

2. Правила проведения соревнований на территории Республики Казахстан по спортивному ориентированию с 01.01.2013 – ОО «ФСО» Республики Казахстан, 2012. – 54 с.

3. Мухина О.Н., Налетов Д.В., Прохоров А.М. Как провести соревнования: Энциклопедия спортивного ориентирования – Издательско-полиграфический центр Воронежского государственного университета, 2008. – 159 с.

4. Такое разное ориентирование. Сборник: Энциклопедия спортивного ориентирования – Издательско-полиграфический центр Воронежского государственного университета, 2009. – 253 с.

Скиба М.А., Турганбаева А.Р.

### ОБУЧЕНИЕ В ВУЗЕ С ПОЗИЦИИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

Рассматривая образовательную систему, мы можем выделить следующие уровни, которые характеризуются самоподобием: глобальное сообщество - государство - регионы – организации образования – структурные единицы (факультеты, ступени) – объединения обучающихся (группы/классы/кружки) – обучающиеся. Еще одна возможность проявления фрактальности – это фрактальность, связанная со структурой личности: квалификация – профессиональная компетентность – готовность – образованность – обученность. Кроме того профессиональную компетентность так же можно представить как фрактальную структуру, при увеличении детализации представляющую совокупность профессиональных и личных компетенций и личностных качеств.

И в результате образовательного процесса мы также получаем фрактальную структуру – результаты обучения, определенные в компетенциях. Также фрактальной структурой являются европейские и национальные рамки квалификаций, отраслевые рамки и профессиональные стандарты. Рассматривая результаты обучения личности, сформулированные в терминах компетенций можно задать их соответствующую модель, как растущего фрактала с увеличением степени детализации.

Проведение бенчмаркиговых исследований позволило проанализировать процессы, применяемые для оценки уровня сформированности профессиональных компетенций.

Одной из успешных методологий формирования компетенций, применяемой уже не только в Европе, но и во всем мире является методология Тюнинг (Tuning). Она определяет различие между результатами обучения и компетенциями для того, чтобы различать роли наиболее важных игроков: профессорско-преподавательского состава и студентов. Компетенции формируются в процессе обучения студентов. В соответствии с определением, используемым в Тюнинге, компетенции - это все, что студент знает, понимает и способен делать/применять после завершения процесса обучения. Способы действий/подходы и «мышление» тоже включены в это очень широкое определение "компетенции".

В общепринятом представлении компетенция рассматривается как совокупность характеристик, необходимых для успешной деятельности. По этой схеме каждая компетенция представляет собой сочетание профессиональных знаний, навыков, установок, ориентаций, обеспечивающих готовность будущего специалиста к осуществлению профессиональной деятельности в любой (в т.ч. и нестандартной) ситуации.

Анализ педагогических исследований в области компетентностного подхода показывает, что компетенция есть совокупность взаимосвязанных требований (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и



процессов и необходимых для качественной продуктивной деятельности с ними; компетентность – качество личности, определяющее успешность выполнения того или иного вида деятельности. С психологической точки зрения, сущностные свойства компетентности определяются:

а) через способность к деятельности, которая основана на знаниях, опыте, ценностях, склонностях, приобретенных благодаря обучению, и предполагает наличие понятийной системы, соответствующего типа мышления, позволяющего оперативно решать возникающие проблемы;

б) через готовность – как личностную, мотивационную, мобилизационную характеристику деятельности;

в) через субъектную позицию учащегося, самостоятельность субъекта в процессе деятельности.

В Тюнинге определены различия между компетенциями, которые непосредственно связаны с дисциплинарной или тематической областью исследования («предметные / специфические / конкретные»), и теми, которые имеют важное значение во многих или всех сферах обучения – это общие компетенции, способности, которые являются полезными во многих или всех предметных областях. Традиционно вузы были сосредоточены на передаче знаний, характерные для области изучения, и формирование общих компетенций в значительной степени было случайным. Если специальные компетенции описывались, то вклад общих компетенций в формирование профессиональной компетентности практически не учитывался. Кроме того при формировании перечня компетенций существует проблема определения их содержания.

В целях формирования профессиональной компетентности у обучающихся следует различать термины «преподавание» и «обучение».

Обучение это акт приобретения новых или модификации имеющихся и встраивания существующих знаний, образцов поведения, навыков, ценностных установок, или предпочтений. Также обучение может включать синтез различных видов информации. Обучение не является принуждением; оно осуществляется через контекст окружения. Обучение не осуществляется сразу, оно не может случиться само по себе за один раз, а опирается на то, что мы уже знаем, и формируется на этой основе. В этом смысле, обучение может рассматриваться как процесс, отличный от сбора фактических и процедурных знаний. Обучение производит изменения в личности, и производимые изменения являются относительно постоянными и длительными.

Преподавание – это систематическое руководство образовательной и познавательной деятельностью обучающегося, осуществляемое преподавателями. Как сказано выше, преподавание включает в себя определение содержания образования, его объёма, используемых приемов и методов; создание надлежащих условий для освоения учебного содержания и контроль качества приобретенных результатов обучения. Наконец, оценка качества учебной деятельности студентов включает в себя постоянный мониторинг прогресса, промежуточное и итоговое оценивание (результаты экзаменов).

В настоящее время в высших учебных заведениях стран используются различные методы обучения: лекции, гостевая лекция, семинары, практикумы, вебинары, практические курсы, лабораторные работы и исследования, работа в поле (практика в организации), самостоятельная работа, подготовка бизнес-планов, организация разных видов практик, презентации, тематические исследования, дискуссии, обсуждения, мозговой штурм, а также ролевые игры, деловые игры, управление игры, мастер-классы, ситуационные задачи моделирования, решения проблем, работа в малых группах, обучение с использованием электронных платформ, эксперименты и другие интерактивные методы.

Преподаватели имеют право самостоятельно выбирать методы обучения, ориентируясь на достижение результатов обучения и с учетом специфики преподаваемых дисциплин. Перечень методов обучения предлагается единый для всех уровней образования, но для магистратуры и докторантуры он отличается использованием проблемных, исследовательских и практико-ориентированных методов обучения.

Кроме того, необходимо принять во внимание, что обучение, как процесс, состоит из различных этапов: конкретный опыт, рефлексивное наблюдение, абстрактное мышление, экспериментальная деятельность.



В теории планомерного формирования умственных действий и понятий (Гальперин П.Я., Талызина Н.Ф. и др.) полноценное формирование действия (какой-либо компетенции) требует последовательного прохождения шести этапов, причем «внешнеречевой» этап не является завершающим. На этом этапе (четвертом) все элементы действия представлены в форме устной или письменной речи, что обеспечивает возрастание меры обобщения.

Следуя этой схеме, изучение модуля или целого учебного предмета можно представить в следующем виде:

1. Контекстуализация и отражение: предоставление статей; предложение поиска в Интернете (статьи, видео); предложение поиска примеров в газетах; посещение компании с возможностью задания вопросов; проведение дебатов/обсуждений на основе всех собранных сведений; и т.д.

2. Концептуализация: Наличие справочных пособий преподавателя; предоставление студентам раздаточных материалов; разделение понятийного поля среди студенческих команд для их подготовки материалов и обмен друг с другом; приглашение гостей, в том числе академических или неакадемических лекторов и т.д.

3. Эксперимент: использование кейсовых технологий/ тематических исследований; составление реального плана для компании; стажировки; групповые проекты; деловые игры и т.д.

4. Оценка / Самооценка / Взаимооценка: с помощью кейсовых технологий/ тематических исследований; представление реального плана для компании; стажировка; групповые проекты и т.д.

Рассмотрим процесс формирования профессиональной компетентности как многоуровневое системное образование с реализованным на нем основным отношением компонентов: «мотивационно-ценностный – содержательный – деятельностный». Процесс формирования профессиональной готовности можно представить моделью:

$$ПФ = \{ФМ, ОЗ, ПК\},$$

где ПФ - процесс формирования компетентности; ФМ – процесс формирования мотиваций; ОЗ – обучение знаниям; ПК – формирование профессиональных компетенций. Наш подход к формированию компетентности предполагает восхождение по спирали через обозначенные нами компоненты:

- формирование мотиваций и ценностей, положительно направленных на профессию;
- формирование профессиональных знаний;
- формирование профессиональных компетенций.

Необходимо подчеркнуть, что данные компоненты являются с одной стороны результатом, а с другой - важными компонентами профессиональной компетентности. Это объясняется тем, что формирование и развитие систем ценностных мотиваций, знаний и профессиональных компетенций протекает постепенно (позапно) в процессе учебной деятельности на базе уже сформированных (до этого) частей этих систем.

Если на каком-то этапе обучения компетентность определяется тройкой  $(M_i, S_i, D_i)$ , где  $M_i$  – набор мотиваций,  $S_i$  – система уже имеющихся знаний,  $D_i$  – система уже сформированных профессиональных компетенций,  $i$  – натуральное число; то через некоторое время, посредством влияния процессов обучения и самообразования, приходим к новой тройке  $(M_{i+1}, S_{i+1}, D_{i+1})$ , где  $M_i \subseteq M_{i+1}$ ,  $S_i \subseteq S_{i+1}$ ,  $D_i \subseteq D_{i+1}$ , то есть происходит постепенное расширение содержания компонентов компетентности. В процессе формирования образуется цепочка

$$(M_1, S_1, D_1) \Rightarrow \dots \Rightarrow (M_i, S_i, D_i) \Rightarrow (M_{i+1}, S_{i+1}, D_{i+1}) \Rightarrow \dots$$

На различных этапах формирования компетентности могут использоваться различные элементы из компонентов.

В тоже время следует заметить, что для успешного формирования компетентности на определенном этапе необходим минимальный уровень сформированности не только самого компонента, но и предшествующих. Так наличие устойчивых мотиваций необходимо для освоения системы знаний, совокупность мотиваций и минимально необходимого уровня знаний обеспечивает возможность формирования профессиональных компетенций, что можно представить как:  $M_i \Rightarrow S_i$ ,  $(M_i \cup S_i) \Rightarrow D_i$ , в тоже время переход  $S_i \Rightarrow D_i$ , влечет за собой и переход  $M_i \Rightarrow M_{i+1}$ .



Необходимым условием перехода на следующий этап формирования компетентности является достижение студентами достаточного уровня сформированности на текущем этапе.

Так первый этап  $M_1 \Rightarrow S_1$ ,  $(M_1 \cup S_1) \Rightarrow D_1$  характеризуется наличием ценностных мотиваций.

Описываемую концепцию можно кратко сформулировать в следующем виде:

Формирование компетентности есть дидактически целесообразное (обоснованное) сочетание целенаправленного поэтапного формирования ценностных мотиваций и профессиональных компетенций и системы обучения профессиональным знаниям.

Для оценки приобретенных общих и специальных (профессиональных) компетенций в структуре e-портфолио возможна поддержка и использование следующих методов:

- Самооценка уровня знаний студентов каждого предмета в тестовом центре
- Оценка уровня знаний студентов на семинарах и практических занятиях
- Оценка уровня знаний студентов на промежуточных экзаменах (рейтинг) для каждого раздела (модуля) предметов
- Оценка уровня знаний студентов в процессе выпускных предметных экзаменов
- Оценка компетенций, приобретенных в процессе решения тематических исследований и разработки бизнес-плана
- Оценка самостоятельных работ студентов (рефераты, курсовые, выпускные работы)
- Оценка стажировок (практик)
- Тесты
- Вопросы с ответами
- Оценка тематических исследований
- Деловые игры
- Письменные исследовательские работы
- Устные презентации (индивидуально или в группах).

Важным является решение вопроса, связанного с определением надлежащих методов оценки уровня сформированности компетенций у студентов. В первом цикле, на уровне бакалавриата формируются общие и частично предметные/специальные компетенции. Они оцениваются посредством самостоятельных работ студентов, промежуточных и финальных экзаменов, а также в процессе прохождения учебной и производственной практики и представления дипломного проекта. Во втором цикле, на уровне магистратуры формируются общие и специальные компетенции. Данные компетенции оцениваются посредством промежуточных модулей (экзаменов), исследовательских работ в сфере бизнеса и управления, производственных практик, отчетов и презентаций, исследовательских тезисов. В третьем цикле, на уровне PhD, образуются как общие, так и специфичные предметные компетенции на более высоком уровне, которые могут быть оценены посредством текущих и итоговых экзаменов, публикаций, научно-исследовательских работ и презентации докторской диссертации.

К примерам различных способов оценки каждой компетенции можно отнести:

- Письменные/устные экзамены (промежуточный, финальный - итоговый...)
- Отчеты исследовательских работ
- Письменные/устные презентации
- Тесты
- Коллекция выполненных заданий
- Экспертная оценка
- Итоговые проекты (бизнес-планы, маркетинговые планы ...)
- Участие в ролевых играх/ бизнес играх...
- Публичная презентация и защита отчетов / диссертационных / квалификационных работ
- Оценка тьютора (ментора, наставника) (во время практики...)
- Самооценка.

При переходе обучающегося с уровня на уровень компетенции приобретают новые свойства, характеризующие степень их проявления.