Ю. И. Слепченко

Аспирант,
Shvabrina91@mail.ru

Академия труда и социальных отношений,
г. Москва, Российская Федерация

Методы реализации компетентностного подхода в процессе подготовки высококвалифицированных кадров

Аннотация: *В статье показаны сущность и функции компетентностного похода, значение и виды компетенций, предъявляемых к процессу подготовки выпускников и методы его реализации в процессе обучения. Отдельное внимание уделено процессу формирования конкурентоспособности выпускников высших учебных заведений.*

Ключевые слова: *компетентностный подход, профессиональные компетенции; нормативный и функциональный подходы; выпускники,; высшие учебные заведения.*

Yu. I. Slepchenko

Postgraduate student,
Shvabrina91@mail.ru

Academy of labour and social relations,
Moscow, Russian Federation

Methods of implementation of the competence approach in the process of training highly qualified personnel

Annotation: *The article shows the essence and functions of the competence campaign, the value and types of competencies required for the process of training graduates and methods of its implementation in the learning process. Special attention is paid to the process of forming the competitiveness of graduates of higher educational institutions.*

Keywords: *competence approach, professional competence, normative and functional approaches; graduates; higher education institutions.*

Успешность трудоустройства выпускников вузов напрямую связана с освоением ими необходимых профессиональных компетенций, предъявляемых к профессиям и должностям. Для этого необходимо реализовывать в процессе обучения компетентностный подход, который акцентирует внимание на результате образования, причем в качестве результата

рассматривается не сумма усвоенной информации, а способность будущего специалиста действовать в различных проблемных ситуациях и применять междисциплинарные знания и умения в профессиональной деятельности [1]. В свою очередь, основу компетентностного подхода составляют компетенции, т.е. характеристики работника, необходимые для успешной деятельности, представляющие собой совокупность теоретических знаний, практических навыков, способностей личности, прилагаемых усилий и стереотипов поведения [2]. В тоже время необходимо различать между собой категории «компетенция» и «компетентность». Согласно ГОСТ Р ИСО 10015-2007 «Менеджмент организации» [3], компетентность – это выраженная способность применять свои знания и навыки. При этом компетенция – это совокупность качеств индивида, влияющих на эффективность его деятельности.

Способности также являются качествами индивида. Исходя из этого, можно сделать вывод, что понятие компетенция более широкое, чем понятие компетентность [4]. Формирование профессиональных компетентностей у студентов вузов, обучающихся по различным направлениям, должно стать показателем качества результатов учебного процесса, адекватного современным научно-квалификационным требованиям, с учетом выхода профессиональных стандартов по большинству специальностей, а также мировым тенденциям развития образования и личностным ожиданиям выпускников отечественных образовательных организаций высшего образования.

Процесс формирования профессиональных и личностных компетенций зависит от содержания образования, организационно-технологического процесса образования, результативности применяемых педагогических приемов, методов обучения, стиля взаимодействия преподавателя и студентов, практической пользы от прохождения производственной практики, стажировок и т.п.

---

[1] Кязимов К.Г. Формирование и развитие инновационной образовательной среды вуза: монография / К.Г. Кязимов. – М.: АТИСО, 2012. С. 22.

[2] Шапиро С.А., Потапова Е.А. Совершенствование профессиональных компетенций как фактор повышения эффективности труда работников коммерческих банков: монография / С.А. Шапиро, Е.А. Потапова. – М.-Берлин: Директ-Медиа, 2015. С. 6.

[3] ГОСТ Р ИСО 10015-2007. Менеджмент организации. Режим электронного доступа: URL: http: // docs.cntd.ru/document/1200062244 (дата обращения 31.05.2018).

[4] Шапиро С.А., Потапова Е.А. Совершенствование профессиональных компетенций как фактор повышения эффективности труда работников коммерческих банков: монография / С.А. Шапиро, Е.А. Потапова. – М.-Берлин: Директ-Медиа, 2015. С. 14.

В рамках подготовки рабочих программ по учебным дисциплинам выделяют три группы компетенций: общекультурные (социально-ориентированные компетенции); профессиональные компетенции, означающие способность и готовность к профессиональной деятельности; инструментальные компетенции, подразумевающие знание конкретных правил выполнения функциональных обязанностей.

Содержательное значение любой профессиональной компетенции и роль, которую она выполняет в процессе подготовки выпускника, определяется нормативным и функциональным подходами. Нормативный подход означает, что знаниевую основу процесса обучения формируют профессиональные стандарты, в соответствии с которыми определяются базовые требования к подготовке специалистов с высшим образованием, в том числе, по таким ступеням обучения, как бакалавриат и магистратура. Функциональный подход дает возможность формирования поведенческих компетенций на основе изучения практического опыта деятельности организаций, эффективно работающих на рынке.

Коренное различие между этими подходами состоит в том, что нормативный подход определяет в качестве базовых компетенций такие, которые дают возможность формирования фундаментальных знаний и навыков, в то время как способности, личностные компетенции, мотивы труда, ценностные ориентации, интересы, поведенческие установки, и т.п., необходимые для успешного выполнения определенных профессионально-квалификационных обязанностей, должны сформироваться в соответствии с конкретными профессиональными условиями в ходе выполнения своей трудовой деятельности. В свою очередь, функциональный подход, наоборот, направлен на приоритет в вопросе формирования общепрофессиональных компетенций, а второе место уже отводится формированию индивидуальных личностно-психологических качеств.

Нормативный и функциональный подходы к определению компетенций базируются: первый на использовании профессиональных стандартов и их роли в образовательном процессе; второй – на реализации индивидуально-личностных компетенций. Реализация компетентностного подхода в процессе подготовки выпускников вузов предполагает не только получение четкой структуры комплексной совокупности формируемых профессиональных компетенций, но и очерчивание конкретных направлений, форм, видов и методов будущей профессиональной деятельности. С учетом действующей в настоящее время двухступенчатой реализации основных образовательных программ (бакалавриат и магист-

ратура) компетентностный подход может быть представлен в следующем виде (см. табл. 1) [5].

Таблица 1

Реализация компетентностного подхода по уровням обучения студентов вузов

№	Виды компетенций	Бакалавриат	Магистратура
1	Личностные и межличностные	X	-
2	Общеобразовательные	X	-
3	Деятельностно-функциональные	X	-
4	Межличностно-профессиональные	X	X
5	Образовательно-профессиональные	X	X
6	Профессионально-деятельностные	X	X

Механизм распределения осваиваемых студентом компетенций по уровням подготовки (бакалавриат и магистратура) отражает наличие у выпускников следующих компетенций: индивидуально-личностных, общеобразовательных и функциональных, несущих в себе не просто способности к развитию собственного мировоззрения и личностных качеств, но в первую очередь, формирующих способности, по освоению комплексной совокупности именно профессиональных компетенций. Таким образом, осознание необходимости получения фундаментальных знаний в конкретных профессиональных областях является важнейшей отличительной особенностью подготовки высококвалифицированного выпускника вуза.

Реализация компетентностного подхода диктует необходимость проведения корректировок в использовавшихся раньше традиционных моделях квалификационных характеристик выпускника и описаниях требований к его знаниям, умениям и навыкам.

Компетентностный подход является результатом создания единой Европейской рамки квалификаций (ЕРК), включающей систему дискрипторов, используемых для описания требований к знаниям, умениям и широким компетенциям выпускников [6]. В рамках двухступенча-

[5] Составлено автором.

[6] Введенский, В.Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога / В.Н. Введенский // Педагогика. 2003. № 10. С. 51.

той модели обучения квалификационная степень первого уровня (бакалавр) должна присваиваться выпускникам:

1) продемонстрировавшим знания и понимание изучаемой проблематики на уровне, изучения учебников и учебных пособий повышенного уровня сложности;

2) могут применять свои знания и понимание исследуемой области, демонстрируя профессиональный подход;

3) обладают способностью сбора и интерпретации соответствующих данных;

4) способны донести информацию, идеи, проблемы и их решения как до специалистов в исследуемой области, так и до дилетантов.

Переход от традиционного подхода в реализации процесса обучения к применению компетентностного подхода при формировании требований к образовательной программе или индивидуальному плану обучения должен гармонизации образовательных программ отечественного и зарубежного профиля обучения, повышать мобильность студентов и научно-педагогических работников, обеспечивая тем самым высокий уровень качества образовательного процесса.

Таким образом, компетентностный подход – это в первую очередь возможность формирования конкурентоспособности выпускника высшего учебного заведения на рынке труда. В современных социально-экономических условиях наиболее важным является сочетание мероприятий, проводимых государственными и муниципальными органами власти по поддержке молодежной занятости и адаптационных и социализирующих программ, реализуемых образовательными организациями высшего образования различных организационно-правовых форм и форм собственности. В настоящее время необходимо не только отслеживать процесс формирования компетенций у обучающихся, но и обеспечивать корреляцию комплекса данных компетенций с актуальными квалификационными требованиями, предъявляемыми работодателями к функциональным обязанностям выпускников вузов. Поскольку работодатели представляют собой субъектов рынка труда, определяющих спрос, то именно они в конечном итоге принимают решение, о соответствии выпускника вуза определенным профессионально-квалификационным требованиям и его дальнейшем найме на работу.

В результате процесса взаимодействия вузов и работодателей было выявлено несколько важных принципов трудоустройства.

1. Работодатели-мужчины придают большее значение качеству диплома, т.е. наличию отличных оценок, теме выпускной квалификационной работы и т.п., чем работодатели-женщины.

2. Работодатели-женщины в большей степени ценят наличие у выпускников опыта работы по специальности, и кроме того уделяют больше внимания их мировоззренческому и интеллектуальному уровню.

3. Для работодателей-женщин более важна способность выпускника к корпоративному обучению и принятию правил и норм корпоративной культуры, чем для руководителей-мужчин.

4. Руководители-женщины обращают большое внимание на престижность ВУЗа, где учился выпускник, а мужчины, наоборот, относятся к данному фактору достаточно индифферентно.

5. Женщины-работодатели в большей степени, чем мужчины, оценивают такие индивидуально-личностные компетенции, как использование коммуникативных навыков, в том числе в процессе делового общения; способность к критическому анализу своих личностных достоинств и недостатков; готовность к кооперации с коллегами в вопросах совместного труда и т.п.

Таким образом, мнения и требования работодателей при подготовке выпускников должны учитываться, поэтому в целях практико-ориентированного процесса обучения необходимо внедрять определенные модели взаимодействия между вузами и бизнес-структурами. С учетом применения данных моделей требуется создание определенной структуры, выполняющей посреднические функции между вузами и субъектами рынка труда, а также обеспечивающей надежную коммуникацию между ними по принципу «обратной связи». В качестве такой структуры можно создать Центр стратегического партнерства вуза, организованный как на базе того или иного высшего учебного заведения (иногда может выполнять функции для нескольких вузов одной сферы деятельности в конкретном регионе), так и на региональном уровне – в качестве общественной организации.

Таким образом, конкурентоспособность выпускника высшего учебного заведения на рынке труда зависит не только от освоенных им за время учебы компетенций и его практического опыта работы, но и от степени соответствия этого комплекса компетенций реальным профессионально-квалификационным требованиям, предъявляемым работодателями к должностям и функциональным обязанностям. Постоянный мониторинг соответствия интересов сферы высшего образования, работодателей и иных субъектов рынка труда является необходимым условием подготовки и дальнейшего трудоустройства выпускников, реализуемых с помощью компетентностного подхода.

Список литературы

1. Введенский, В.Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога / В.Н. Введенский // Педагогика. 2003. № 10. С. 51–55.
2. ГОСТ Р ИСО 10015-2007. Менеджмент организации. Режим электронного доступа: URL: http: // docs.cntd.ru/document/1200062244 (дата обращения 31.05.2018).
3. Кязимов К.Г. Формирование и развитие инновационной образовательной среды вуза: монография / К.Г. Кязимов. – М.: АТИСО, 2012. 131 с.
4. Шапиро С.А., Потапова Е.А. Совершенствование профессиональных компетенций как фактор повышения эффективности труда работников коммерческих банков: монография / С.А. Шапиро, Е.А. Потапова. – М.-Берлин: Директ-Медиа, 2015. 155 с.

References

1. Vvedensky, V. N. Modeling of professional competence of a teacher / V. N. Vvedensky / / Pedagogy. 2003. № 10. P. 51–55.
2. GOST R ISO 10015-2007. Organization management. Electronic access: URL: http: // docs.cntd.ru/document/1200062244 (accessed 31.05.2018).
3. Formation and development of innovative educational environment of the University: monograph / K. G. Kazimov. – M.: of atiso, 2012. P. 131.
4. Shapiro S. A., Potapova E. A. Improvement of professional competences as a factor of increase of labor efficiency of employees of commercial banks: monograph / S. A. Shapiro, E. A. Potapova. – M.-Berlin: DirectMedia, 2015. 155 p.