

КАЧЕСТВО РАБОЧЕЙ СИЛЫ И КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Л. П. Арзамасцева, В. Н. Нестеров

Воронежский государственный университет

Поступила в редакцию 12 декабря 2010 г.

Аннотация: раскрыта сущность и приведена типология компетенций. Рассмотрено содержание компетентностного подхода к профессиональному образованию. Предлагаются пути взаимодействия бизнес-сообщества и учебного заведения в рамках компетентностного подхода.

Ключевые слова: профессиональное образование, качество образования, компетенция, компетентность, компетентностный подход.

Abstract: essence and shows the typology of competences. The content of the competency approach to professional education. The ways of interaction between business communities and academic institutions within the competence approach.

Key words: professional education, quality education, competence, competence approach.

Ключевым фактором усиления политической и экономической роли России на мировой арене, скорейшего преодоления последствий глобального экономического кризиса, а также успешной интеграции России в мировое экономическое пространство является формирование современной рабочей силы, отвечающей требованиям не только внутреннего, но и мирового рынка труда. Именно поэтому построение новой модели профессиональной подготовки высококонкурентоспособной, разносторонне образованной, квалифицированной, гибкой, мобильной, мотивированной, инновационной, творчески активной и профпригодной рабочей силы является одной из важнейшей стратегических задач не только системы образования, но и общества в целом.

В последние годы в российском обществе в целом и непосредственно в системе профессионального образования активно обсуждается проблема его реформирования с целью обеспечения ее конкурентоспособности в рамках мирового образовательного пространства и удовлетворения требований к качеству специалистов, обусловленных развитием экономики знаний. На протяжении многих лет отечественное профессиональное образование опиралось на дисциплинарный и предметно-тематический подходы, что в современных условиях ограничивает свободу выбора индивидуального плана обучения и академическую мобильность студентов, а также не позволяет обеспечить взаимосвязь между содержанием учебных дисциплин и актуальными прикладными проблемами.

Современная концепция профессионального образования должна быть построена на основе нового – компетентностного подхода, в рамках которого современный специалист должен обладать комплексом качественных характеристик – компетенций, необходимых для успешной адаптации к быстро меняющимся условиям рынка труда и эффективной профессиональной деятельности.

Необходимость аналитического рассмотрения компетентностного подхода, внедряемого в российское образование, обусловлена в том числе следующими факторами:

- общеевропейской и мировой тенденцией интеграции; глобализацией экономики; неуклонно нарастающими процессами гармонизации «архитектуры европейской системы высшего образования»;

- включением в систему образования компетентностного подхода. Соответствующее этому преобразование определяется происходящей в последнее десятилетие сменой образовательной парадигмы как «совокупности убеждений, ценностей, технических средств и т.д., которая характерна для членов данного сообщества» [1];

- динамикой требований к подготовке выпускников вузов со стороны бизнеса, рынка труда.

Новая модель профессионального образования должна быть построена на использовании инновационных методов обучения, формировать у студента потребность в непрерывном повышении квалификации и личностном развитии на протяжении всей жизни. Она предполагает реализацию образовательных программ, в которых определен со-

держательный объем так называемых «кредитных единиц» академического знания и принципы построения учебно-образовательных, проблемно-ориентированных модулей, также эта модель ориентирована на построение целостной многоуровневой системы образования и взаимосвязи последовательных ступеней вузовской и послевузовской подготовки (*бакалавриат – магистратура – аспирантура – докторантура; второе высшее образование; повышение квалификации*).

Принципиальное отличие новой модели профессионального образования от традиционной российской состоит в переходе от системы обучения, ориентированной на передачу знаний, к системе, базирующейся на активной образовательной деятельности студента, построении его индивидуальной образовательной траектории и новом подходе к оценке результатов обучения.

Ядром новой модели образования является *компетентностный подход*, строящийся на прогнозировании и оценке результатов образовательной деятельности, которые служат нормой качества, позволяют сопоставлять квалификации, присвоенные в разных вузах, и являются качественными критериями для всех заинтересованных в образовании сторон: вузов, студентов и работодателей. Таким образом, в новой модели индикаторами образовательного процесса становятся не дидактические единицы, содержание и объем нагрузки, т.е. параметры, задаваемые «на входе», а результаты на «выходе» – ожидаемые показатели того, что студент должен знать, понимать и уметь выполнять по завершении учебы. Компетентностный подход обеспечивает вузам большую академическую свободу при формировании учебных планов и программ и путей достижения главной цели – формирования у выпускников профессиональных компетенций, определенных спецификой той или иной специальности, соответствующим Государственным образовательным стандартом, при постоянной диагностике и проверке реальных достижений студентов [2, с. 6–9].

Компетентностный подход предполагает использование максимально широкого спектра образовательных технологий, преимущественно ориентированных на самостоятельную работу студентов. Помимо традиционных лекций и семинаров, в этот спектр входят: консультации, исследовательские семинары, практические занятия, сессии по поиску решений проблем, мастер-классы, лабораторные занятия, стажировки, полевые работы, групповая проектная работа, исследования в соста-

ве научных коллективов, деловые игры, интерактивное дистанционное обучение.

В зависимости от содержания и формы преподавания дисциплины могут быть использованы разнообразные методы контроля: устный или письменный экзамен, презентация, тестирование, курсовая работа, отчет и т.п. Результаты образования, выраженные на языке компетенций, расширяют возможность международного признания и сопоставимости российских дипломов и квалификаций.

С целью реализации принципа «прозрачности» для всех участников образовательного процесса в терминах «результатов обучения» интерпретируется каждая квалификация и ведущие к ее получению образовательная программа, каждый учебный курс и период обучения в целом. Формулировки результатов обучения содержат «компетенции» – интегральную характеристику обучающегося, динамичную совокупность знаний, умений, навыков, способностей и личных качеств, которую студент должен продемонстрировать после завершения части или всей образовательной программы.

Понятие «компетенция», как правило, включает:

- *знание и понимание* (теоретическое знание академической области, способность знать и понимать);
- *знание – как действовать* (практическое и оперативное применение знаний к конкретным ситуациям);
- *знание – каким быть* (ценности как неотъемлемая часть способа восприятия и жизни с другими в социальном контексте).

В компетентностном подходе четко различаются *компетенции* и *компетентность*.

В широком смысле «компетенция» – это система социальных, нравственных и профессиональных установок (ориентиров), позволяющих специалисту «правильно» (разумно, продуктивно, приемлемо для окружающих и т.п.) вести себя в различных ситуациях – как профессиональных, так и внепрофессиональных. Компетенции указывают на потенциал работника и определяют, каким образом человек достигает результата. Это модель успешного поведения, алгоритм, арсенал способов эффективного действия. Ее можно определить как набор характеристик, необходимых для успешной деятельности. По этой схеме *каждая компетенция представляет собой сочетание знаний, навыков, установок, ориентации*.

Совокупность компетенций, наличие знаний и опыта, необходимых для эффективной деятельности в заданной предметной области, называют компетентностью. *Компетентность — это уровень профессиональных знаний и навыков*, который определяет текущую результативность. Она измеряется при помощи оценки достижения результатов работы.

В соответствии с методологией, используемой Министерством образования и науки РФ для формирования проектов ФГОСВО, компетенции – способность применять знания, умения и личные качества для успешной деятельности в определенной области. Они разделены на два типа: *общекультурные (ОК) и профессиональные (ПК)*.

К общекультурным относятся компетенции *инструментального, межличностного и системного характера*.

Инструментальные компетенции включают когнитивные способности: умение понимать и использовать идеи и умозаключения, управлять окружающей средой, организовывать время, выстраивать стратегии обучения, принимать решения и решать проблемы; владение компьютером, навыками управления информацией, а также лингвистические и коммуникативные навыки.

Межличностные компетенции подразумевают умения осознанно выражать и мотивировать свое отношение к чему-либо, способность к критическому мышлению и самокритике, а также социальные навыки, связанные с процессами социального взаимодействия и сотрудничества: умение работать в группе, принимать на себя социальные и этические обязательства.

Системные компетенции представляют собой сочетание понимания, отношения и знания и позволяют осознать, как различные факторы соотносятся друг с другом, оценивать роль отдельных компонентов в системе и конструировать новые системы. Они включают исследовательские способности, способности к обучению, к адаптации в новых ситуациях и т.п.

Профессиональные компетенции, в отличие от общекультурных, формулируются самостоятельно для каждой предметной области. С привычной российской точки зрения они представляют собой «квалификационную характеристику» выпускника (представленную для каждого направления ВПО, например, в Госстандартах первого и второго поколений). Таким образом, набор компетенций, сформированных у студента, различается даже в рамках одного профиля в зависимости от уровня (цикла)

обучения. Вот почему для характеристики отдельных уровней подготовки в терминах компетенций должны быть созданы специальные описания, общие для всех направлений подготовки ВПО [3, с. 6–8].

Формирование и развитие компетенций составляют главную задачу образовательных программ всех направлений и уровней подготовки. Компетенция может формироваться на протяжении всей программы или в один из периодов обучения; на базе нескольких дисциплин, одной дисциплины или отдельных ее разделов. Соответственно, различные компетенции оцениваются на разных этапах реализации программы: в ходе обучения (текущая аттестация) и/или по завершении всей образовательной программы (итоговая аттестация). Важной методологической проблемой на сегодняшний день остается создание методической и инструментальной баз оценки компетенций в процессе их формирования и по завершении процесса обучения. Методы и показатели оценки компетенций должны соответствовать критериям достоверности, прозрачности, простоты и обеспечивать сопоставимость ее результатов.

Особого внимания, на наш взгляд, заслуживает проблема вовлечения в процесс реформирования профессионального образования бизнеса как стороны, предъявляющей серьезные требования к уровню и качеству подготовки молодых специалистов. Безусловно, указанные требования представляются справедливыми, поскольку высокая квалификация кадров позволит сделать уверенный шаг к инновационной экономике. Однако в процессе подготовки современных кадров бизнес не должен занимать пассивную, чисто потребительскую позицию. Проблема повышения качества образования может быть решена только при тесном взаимодействии высшей школы и бизнеса. Направлениями сотрудничества могут стать поиск инструментов наиболее эффективного обучения, формирование профессиональных компетенций выпускника, участие бизнес-сообщества в управлении образовательным процессом. Фактически в развитии образования работодатели (бизнес-структуры) и академическое сообщество должны участвовать как две равноправные стороны. Обе стороны должны хорошо знать нужды и интересы друг друга, действовать сообща и согласованно по поводу подготовки будущих работников. Для этого необходимы соответствующие духу времени формы и институты сотрудничества [4].

Реализуя свои социально-экономические потребности, вуз как участник интегративного взаи-

модействия повышает свою конкурентоспособность на рынке образовательных услуг, получает альтернативные источники финансирования образовательной и научной деятельности. Бизнес-сообщество приобретает специалистов с соответствующими компетенциями, позволяющими обеспечить высокую производительность труда, снизить непроизводственные затраты на дообучение и переподготовку кадров, повысить конкурентоспособность предприятия.

В качестве критериев интегративного взаимодействия могут выступать:

- трудоустройство выпускников учреждения высшего профессионального образования;
- долгосрочные договоры о сотрудничестве;
- дополнительные источники финансирования и альтернативные пути компенсации затрат на содержание учреждения высшего профессионального образования;
- создание и развитие эффективных экономических структур малого наукоемкого бизнеса;
- совершенствование учебного процесса и развитие инновационных технологий в образовании, науке и бизнесе.

Изменяется стратегия вузов по обеспечению выпускников профессиональными компетенциями, отвечающими требованиям рынка труда. В связи с этим необходимо проявление новаторства в методиках преподавания и организации учебного процесса. Быстрое устаревание приобретенных знаний ставит на повестку дня необходимость переноса акцента в подготовке кадров с методик освоения только массированных объемов формальных знаний на привитие культуры саморазвития, методов и подходов наращивания актуальных знаний и умений, т.е. инструментов непрерывного обучения.

Участие работодателей в сфере высшего образования осуществляется путем реализации следующих направлений и форм взаимодействия бизнеса и образования:

- участие бизнес-сообщества в разработке профессиональных образовательных стандартов и перечня квалификационных компетенций специалистов; пересмотр традиционных специальных учебных дисциплин с точки зрения их соответствия требованиям практического ведения бизнеса;
- участие потенциальных работодателей в организации производственных практик студентов с перспективой трудоустройства;
- приглашение преподавателей высших учебных заведений для участия в организуемых компа-

ниями семинарах-тренингах, освещающих прикладные аспекты (проблемы) производства для повышения квалификации;

- участие специалистов бизнес-структур в образовательном процессе в качестве лекторов в вузах по освещению наиболее важных прикладных тем в программе тех или иных дисциплин;

- участие работодателей в государственных аттестационных комиссиях (цель – отобрать лучших выпускников для трудоустройства их у себя на предприятии или в отрасли, использовать их потенциал);

- прямая адресная поддержка вузов (стипендии, формирование мест производственной практики, поддержка материальной базы вузов, развитие информационной инфраструктуры вузов, в частности внедрение мультимедийных средств в процесс обучения);

- создание и развитие корпоративных центров – совместных структур вузов и предприятий. В таких центрах будущие выпускники могли бы работать в условиях, приближенных к реальному бизнес-производству, и выполнять заказы компаний. В этом случае студенты получают необходимые практические знания и умения, смогут проявить себя как профессионалы, что поможет их трудоустройству после окончания обучения в вузе. А поскольку подобная деятельность является образовательной, а не предпринимательской, то на этом основании для подобных корпоративных центров могут быть введены налоговые льготы;

- заключение трехсторонних договоров между студентом, работодателем и вузом. При данном подходе работодатель выступает как заказчик, заинтересованный в подготовке своего будущего сотрудника в расчете на конкретное рабочее место. Это очень хорошая форма трудоустройства студентов и их ориентации на конкретного работодателя;

- предоставление образовательного кредита студенту;

- проведение в вузах ярмарок вакансий с конкретным указанием профессиональных компетенций, необходимых для работодателей. Это позволит вузам более оперативно реагировать на потребности субъектов бизнеса.

Ориентация на долгосрочные и взаимовыгодные отношения вуза и бизнес-сообщества как партнеров, признающих общие цели и ценности и готовых совместно действовать для их достижения, требует новых подходов, совершенствования форм и методов управления деятельностью вузов в дан-

ной сфере, внедрения современных методик и средств оценки и анализа управленческих ситуаций по взаимодействию вузов с бизнес-сообществом, разработки и выбора наилучшего решения с точки зрения реализации потребностей партнеров.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бизнес и вузы : новые горизонты сотрудничества : сб. тез. выступлений на конф. «Развитие инноваций: практик практику». Режим доступа: <http://www.opes.ru/1299455.html>

*Воронежский государственный университет
Арзамасцева Л. П., кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и основ управления*

E-mail: arzamas_lp@mail.ru

Тел.: 8 (473) 266-17-54

Нестеров В. Н., аспирант кафедры экономики труда и основ управления

E-mail: nesterovvladimir@mail.ru

Тел.: 8-950-751-13-99

2. Чекмарев В. В. Компетентность и квалификация : образовательные программы по экономической теории в условиях трансформации высшей школы. Актовый доклад : материалы X междунар. науч.-практ. конф. «Экономическая наука – хозяйственной практике» / В. В. Чекмарев. – Кострома : КГУ им. Н. А. Некрасова, 2008.

3. Режим доступа: http://ru-ects.csu.ru/files/Kulturologia_istoria_broshura-1.doc

4. Захаревич В. Г. Экономическая политика сотрудничества образования и бизнеса / В. Г. Захаревич, М. А. Борисовская. Режим доступа: <http://ecsoctman.edu.ru/data/2010/04/08/1211046881/2009-2-2.pdf>

Voronezh State University

Arzamastseva L. P., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Labor Economics and Management Department

E-mail: arzamas_lp@mail.ru

Tel.: 8 (473) 266-17-54

Nesterov V. N., Post-graduate Student of the Labor Economics and Management Department

E-mail: nesterovvladimir@mail.ru

Tel.: 8-950-751-13-99