



КЛЮЧЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ – НОВАЯ ПАРАДИГМА ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ – МЕНЕДЖЕРОВ

В. Б. ТАРАБАЕВА¹
М. В. РОЩУПКИНА

*Белгородский
государственный
университет*

e-mail: tarabaeva@bsu.edu.ru

В данной статье рассматриваются возможности применения компетентностного подхода в системе высшего профессионального образования. Проанализированы проблемы реализации данного подхода в системе подготовки студентов – менеджеров. Предложен алгоритм формирования состава профессиональных компетенций, а также приведены результаты исследования удовлетворенности обучением студентов – менеджеров.

Ключевые слова: высшее профессиональное образование, компетентностный подход, компетенции, удовлетворенность качеством образования, модернизация образования.

Введение

Современные тенденции развития образования всё более явно ориентируют его на свободное развитие человека, на творческую инициативу, самостоятельность обучаемых, конкурентоспособность, мобильность будущих специалистов. Эти накапливающиеся изменения, нашедшие своё отражение в Федеральном законе «Об образовании», Концепции модернизации отечественного образования на период до 2010 года, означают, по сути, процесс смены образовательной парадигмы, что отмечают многие исследователи (В.И. Байденко, И.А. Зимняя, Б.Г. Корнетов, А.Н. Новиков, Л.Г. Семушина, Ю.Г. Татур и др.), хотя само понятие «парадигма» используется ими не всегда. В России, также как и во всём мире происходят изменения в области целей образования, соотносящиеся с глобальной задачей обеспечения вхождения человека в социальный мир, его продуктивной адаптацией в этом мире. В настоящее время проблема качества является центральной в образовательном процессе вуза. Интенсивное обсуждение проблемы качества высшего образования начато в связи с присоединением России 19 сентября 2003 года к Болонской декларации и потребностями модернизации вузов для их перехода к работе в рыночных условиях, включая конкуренцию и признание российских дипломов за рубежом.

Основной задачей образовательной сферы всегда является подготовка выпускников с уровнем квалификации, адекватным спросу на специалистов определенной профессии. Расширение производства, ускорение темпов его развития, переход к постиндустриальному, информационному обществу и другие социально-экономические изменения предъявляют все более возрастающие требования к подготовке менеджера. Будущему специалисту-менеджеру необходимо не только обладать глубокими и гибкими профессиональными знаниями и умениями, но и развитыми профессиональными и социальными качествами и характеристиками. Все более возрастают требования к качеству выполняемой работы, функциональным и социальным способностям менеджера, к квалификации работника в целом. Это приводит к явному расхождению между качеством подготовки выпускника, даваемым учебным заведением и требованиями, предъявляемыми к менеджеру производством, работодателями.

Поэтому, об адекватности образования социально-экономическим потребностям настоящего и будущего можно говорить лишь в том случае, если будет проведена модернизация системы подготовки менеджеров, основанная не только на организационных нововведениях, а на изменениях по существу – в содержании и технологиях подготовки.

Теоретический анализ

На данном этапе основным направлением модернизации системы высшего профессионального образования считается переход к компетентностному подходу. Компе-



тентностный подход рассматривают как попытку восстановить нарушенное равновесие между образованием, запросами общества и реальными потребностями рынка труда. Конечной целью в процессе обучения в рамках компетентностного подхода становятся не знания, умения, навыки обучаемого, а уровни компетентности. Другими словами, для результата образования важным становится не только **что** знает будущий специалист, но и **как** он может действовать.

Существуют некоторые разногласия в определении самого понятия «компетентность», а также при разведении терминов «компетентность» и «компетенция».

В большинстве исследований понятия «компетенция» и «компетентность» разделяются следующим образом: компетенция характеризует процесс, а компетентность – результат.

Н.И. Алмазова определяет компетенции как знания и умения в определенной сфере человеческой деятельности, а компетентность – это качественное использование компетенций¹.

И.А. Зимняя считает, что компетенции – это некоторые внутренние, потенциальные, сокрытые психологические новообразования: знания, представления, программы (алгоритмы) действий, систем ценностей и отношений, которые затем выявляются в компетентностях человека². Она выделяет 10 основных компетенций, подразделяя их на три группы:

1. Компетенции, относящиеся к самому человеку как личности, субъекту деятельности, общения. Они суть:

– компетенции здоровьесбережения: знание и соблюдение норм здорового образа жизни, знание опасности курения, алкоголизма, наркомании, СПИДа; знание и соблюдение правил личной гигиены, обихода; физическая культура человека, свобода и ответственность выбора образа жизни;

– компетенции ценностно-смысловой ориентации в мире: ценности бытия, жизни; ценности культуры (живопись, литература, искусство, музыка), науки, производства; истории цивилизаций, собственной страны; религии;

– компетенции интеграции: структурирование знаний, ситуативно-адекватной актуализации знаний, расширения приращения накопленных знаний;

– компетенции гражданственности: знание и соблюдение прав и обязанностей гражданина; свобода и ответственность, уверенность в себе, собственное достоинство, гражданский долг; знание и гордость за символы государства;

– компетенции самосовершенствования, саморегулирования, саморазвития, личной и предметной рефлексии; смысл жизни; профессиональное развитие; языковое и речевое развитие; овладение культурой родного языка, владение иностранным языком.

2. Компетенции, относящиеся к социальному взаимодействию человека и социальной сферы:

– компетенции социального взаимодействия: с обществом, общностью, коллективом, семьей, друзьями, партнёрами, конфликты и их погашение, сотрудничество, толерантность, уважение и принятие другого, социальная мобильность;

– компетенции в общении: устном, письменном, диалог, монолог, знание и соблюдение традиций, ритуала, этикета; кросс-культурное общение; деловая переписка; делопроизводство, бизнес-язык; иноязычное общение, коммуникативные задачи, уровни воздействия на реципиента.

3. Компетенции, относящиеся к деятельности человека:

– компетенция познавательной деятельности: постановка и решение познавательных задач; нестандартные решения, проблемные ситуации – их создание и разрешение; продуктивное и репродуктивное познание, исследование, интеллектуальная деятельность;

¹ Алмазова Н.И. Когнитивные аспекты формирования межкультурной компетентности при обучении иностранному языку в неязыковом вузе. / Н.И. Алмазова: дис. ...доктора пед. н., 13.00.12. – СПб, 2004. – 446 с.

² Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования (понятие парадигмы в связи с изменениями в сфере образования) / [Электронный ресурс] / И. А. Зимняя. Российский государственный гуманитарный университет/ Режим доступа: <http://aspirant.rgggu.ru>



– компетенции деятельности: игра, учение, труд; средства и способы деятельности: планирование, проектирование, моделирование, прогнозирование, исследовательская деятельность, ориентация в разных видах деятельности;

– компетенции информационных технологий: приём, переработка, выдача информации; преобразование информации (чтение, конспектирование), массмедийные, мультимедийные технологии, компьютерная грамотность; владение электронной, Интернет-технологией.

Если представить эти компетенции как актуальные компетентности, то очевидно, что последние будут включать такие характеристики, как: а) готовность к проявлению компетентности (т.е. мотивационный аспект); б) владение знанием содержания компетентности (т.е. когнитивный аспект); в) опыт проявления компетентности в разнообразных стандартных и нестандартных ситуациях (т.е. поведенческий аспект); г) отношение к содержанию компетентности и объекту её приложения (ценностно-смысловой аспект); д) эмоционально-волевая регуляция процесса и результата проявления компетентности.

Предложенное рассмотрение компетенций и компетентности свидетельствует об очень большой сложности их измерения и оценивания. В то же время, сопоставления оценки компетентности с оценкой общей культуры человека, его воспитанности позволяют решить проблему, связанную с повышением качества образования в общем контексте его гуманизации и определения новой парадигмы результата образования.

Применение компетентностного подхода в подготовке менеджеров позволит:

во-первых, сделать сдвиг в сторону запросов экономики и рынков труда;

во-вторых, расширить возможности трудоустройства выпускников-менеджеров, повысить адаптируемость выпускников к их жизнедеятельности в условиях нарастающего динамизма и неопределенности;

в-третьих, ориентировать выпускников на непрерывное развитие профессиональных и личностных качеств;

в-четвёртых, перейти в профессиональной подготовке менеджеров от её ориентации на воспроизведение знания к применению навыков.

Практическое использование компетентностного подхода в подготовке менеджеров имеет значительные преимущества, но вместе с тем его реализация связана с рядом проблем. Выделим наиболее важные из них.

Первая связана с формированием состава компетенций. В настоящее время разрабатываются и утверждаются ФГОС ВПО третьего поколения. Применение компетентностного подхода составляет ключевой элемент новизны будущих ГОС ВПО, один из главных принципов их проектирования. Особенностью новых образовательных стандартов является их деление на базовую и вариативную части.

Базовая часть включает обязательный набор компетенций, который закрепляется на федеральном уровне.

Вариативная часть дает свободу вузам в проектировании образовательных программ, позволяет учесть потребности работодателей в регионах. Таким образом, работодатели участвуют в формировании перечня профессиональных компетенций, что в будущем способствует повышению востребованности выпускников на рынке труда. Выявление состава компетенций может быть организовано следующим образом:

1. Составление списка стратегически наиболее перспективных работодателей.

2. Формирование вузом достаточно широкого перечня компетенций по данному направлению подготовки специалистов на основании: стандартов прошлого поколения; компетенций сформированных профессорско-преподавательским составом, исходя из опыта преподавания специальных дисциплин; рекомендаций экспертов со стороны профессиональных сообществ, полученных с учетом тенденций развития науки и техники в данной области; отзывов выпускников, имеющих 3-5 летний стаж работы по данной специальности³.

Обязательным в этом списке является перечень базовых профессиональных компетенций образовательного стандарта по данному направлению подготовки, а также

³ Матушкин Н.Н., Столбова И.Д. Формирование перечня профессиональных компетенций выпускника высшей школы / Н.Н. Матушкин, И.Д. Столбова // Высшее образование сегодня.- 2007, №11



компетенций, выбранных вузом в силу своей специфики и с учетом регионального заказа на подготовку специалистов данного профиля.

3. Оформление анкеты с перечнем предлагаемых компетенций. Необходимо предусмотреть возможность внесения работодателями в предлагаемый список дополнительных компетенций, важных с их точки зрения.

4. Рассылка анкет и сбор результатов. К участию в опросе можно привлечь и выпускников вуза, работающих в исследуемой профессиональной области.

5. Анализ результатов анкетирования, выявление наиболее важных компетенций специалиста в данной профессиональной области, которые отметили большинство работодателей.

Эти компетенции, наряду с базовыми компетенциями образовательного стандарта должны составлять расширенное ядро профессиональных компетенций, формируемых образовательными программами по данному направлению подготовки. Кроме этого, вуз может выбрать ряд дополнительных компетенций, отражающих перспективы развития отрасли, специфику региональных предприятий, которые можно формировать в рамках целевой подготовки по заказам работодателей. Таким образом, формируется вариативная часть перечня компетенций, которая ежегодно корректируется с учетом актуальности запросов рынка труда.

Вторая проблема касается требований к профессорско-преподавательскому составу. Компетентностный подход формирует новые требования к современному преподавателю, его профессиональным знаниям, авторитету, владению современными технологиями обучения. В основе обучения будущих менеджеров должны лежать субъект-субъектные отношения. При этом преподаватель должен выступать не в роли «информатора», в систематизированном виде представляющего обучающимся материал дисциплины, а «управленца», игротехника, эксперта, тренера, который проектирует, организует, контролирует, корректирует, координирует учебно-познавательную деятельность студентов, «создает для каждого из них информационную среду и предлагает для использования научно обоснованные дидактические средства, адекватные его стилевым особенностям и степени обученности».

Третьей проблемой является определение современных форм, методов, приемов и средств обучения, которые будут наиболее эффективны для формирования компетенций.

Традиционное обучение, ставившее профессиональные знания во главу угла процесса обучения, уже не справляется с задачей профессионального образования – развития самостоятельной, творчески мыслящей личности, способной к принятию самостоятельных профессиональных решений. Реальным выходом в данной ситуации является внедрение в образовательный процесс развивающих педагогических технологий. Развивающие технологии позволяют подготовить современного специалиста – профессионала, способного быть конкурентоспособным на рынке труда, то есть обладать необходимыми профессиональными компетенциями. К развивающим технологиям можно отнести как хорошо зарекомендовавшие себя в учебном процессе дискуссии и обсуждения, деловые и ролевые игры, *case-studies*, так и относительно новые для системы образования тренинги, модерацию, баскет-метод, ситуационное моделирование и проектирование. Использование каждого из названных методов преследует свои образовательные цели, направленные на формирование определенных компонентов профессиональных компетенций.

Компетентностный подход актуализировал *проблему* оценки конечного результата образования. В большинстве своем существующие способы оценивания не вполне адекватны современным требованиям качества подготовки компетентного специалиста-менеджера. Охватывая некоторую сумму знаний, они мало что говорят о личностных качествах и умениях оцениваемого решать проблемы в реальных профессиональных или «профессиональноподобных» ситуациях. Безусловно, предметное знание не исчезает из характеристики компетентности, однако, компетентностный подход устанавливает подчиненность знаний умениям, делая акцент на целостной способности и готовности выпускника высшей школы решать различные жизненные и профессиональные проблемы. Поскольку компетентность является деятельностной характеристикой, ее проявление должно оцениваться на основе сформированной у выпускника вуза совокупности умений, личностных качеств и поведенческих реакций в ситуациях, имитирующих будущую про-



фессиональную деятельность. Соответственно становится оправданной необходимостью наполнения способов оценки новым содержанием, позволяющим определить возможности оцениваемого совершать адекватные компетентные действия. В процессе обучения это может быть реализовано за счет использования современных обучающих моделей, представляющих собой проблемные ситуации или крупные законченные в смысловом отношении фрагменты профессиональной деятельности, которые необходимо проанализировать и решить студентам. Возможно также использование проектных заданий для оценки степени овладения компетенциями.

Оправдаются ли ожидания, возлагаемые на компетентностный подход, и насколько эффективной будет модернизация системы высшего профессионально образования, зависит в первую очередь от решения рассмотренных выше проблем.

Нужно отметить, что одним из основных показателей необходимости проведения изменений в подготовке студентов – менеджеров является удовлетворенность качеством образования самих потребителей образовательных услуг. С целью определения удовлетворенности образованием студентов-менеджеров, выявления проблем в организации процесса обучения, необходимости модернизации нами было проведено исследование на базе факультета управления и предпринимательства Белгородского государственного университета. Для этого была разработана «Анкета для студентов высших учебных заведений». Объем выборки составил 303 человека. В исследовании принимали участие студенты старших курсов. Результаты исследования показали, что из всех опрошенных 4% респондентов полностью удовлетворены качеством высшего образования, 57% – в основном удовлетворены, 36% – удовлетворены частично, 1% – в основном не удовлетворены и 1% респондентов полностью не удовлетворены качеством получаемого образования.

Кроме этого, участникам исследования было предложено оценить по пятибалльной шкале качество отдельных сторон вуза, а именно уровень профессионализма профессорско-преподавательского состава, качество учебных программ, внедрение и использование инноваций в вузе, конкурентоспособность выпускников на рынке труда, уровень преподавания теоретических знаний, уровень преподавания практических знаний. Полученные результаты представлены в табл. 1.

Таблица 1

Уровни удовлетворенности по отдельным показателям деятельности вуза

Показатели	Уровни удовлетворенности				
	Полностью удовл.	В основном удовл.	Удовл. частично	В основном не удовл.	Полностью не удовл.
Уровень профессионализма ППС	11%	56%	32%	1%	0%
Качество учебных программ	10%	38%	40%	11%	1%
Внедрение и использование инноваций в вузе	7%	19%	49%	14%	11%
Конкурентоспособность выпускников на рынке труда	11%	19%	38%	21%	11%
Уровень преподавания теоретических знаний	16%	60%	22%	1%	1%
Уровнем преподавания практических знаний	10%	33%	31%	22%	4%

Исходя из этих данных, мы видим, что по показателям: уровень профессионализма преподавателей, качество преподаваемых теоретических и практических знаний студенты в основном удовлетворены; а по показателям: качество учебных программ, конкурентоспособность выпускников, внедрение инноваций – опрошенные студенты-менеджеры удовлетворены только частично.



Особое внимание было уделено соотношению уровня удовлетворённости преподаванием теоретических знаний и практических знаний. Выявлено значимое различие между данными показателями. Уровень удовлетворенности студентов – менеджеров преподаванием практических знаний существенно меньше уровня удовлетворенности преподаванием теоретических знаний ($p < 0,05$; для оценки значимости различий был использован t-критерий Стьюдента). Эти данные подтверждают, что внедрение компетентностного подхода в подготовку менеджеров будет актуально, так как он предполагает ориентацию не на теорию, а на умение применять полученные знания в профессиональной деятельности. Использование компетентностного подхода позволит сократить разрыв между теоретическими знаниями и практическим применением знаний у будущих менеджеров.

При изучении мнения респондентов о том, что необходимо изменить в организации процесса обучения, были получены следующие ответы:

- внедрять инновационные технологии, больше использовать методы активного обучения для формирования практических навыков;
- проанализировать состав дисциплин, убрать предметы, не относящиеся к профессиональной деятельности по специальности и увеличить количество практических дисциплин по профессии;
- увеличить количество практических занятий, больше разбирать проблемных ситуаций, заданий, где нужно применять изученную теорию;
- увеличить количество преподавателей – практиков, способных поделиться опытом;
- применять индивидуальный подход к студентам;
- увеличить время прохождения практики на предприятиях, предоставлять места для прохождения практики.

В целом, по мнению 83 % респондентов в системе подготовки менеджеров назрела необходимость проведения модернизации.

Второй частью нашего исследования было выявление степени осведомленности студентов – менеджеров о компетентностном подходе и целесообразности внедрения данного подхода в высшее образование.

По результатам опроса 61% респондентов частично знакомы с положениями компетентностного подхода. Под компетенцией студенты понимают способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области.

К числу наиболее важных общих компетенций, формирование которых необходимо осуществлять в процессе обучения менеджера, респонденты отнесли:

- умение аргументировано и ясно строить высказывания, отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения;
- способность находить организационно-управленческие решения, способность разрабатывать алгоритм их реализации;
- способность осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний;
- умение создавать команду и эффективно работать в команде, находить компромиссные и альтернативные решения;
- стремление к личностному и профессиональному саморазвитию;

Среди наиболее важных профессиональных компетенций были выделены следующие: умение разрабатывать кадровую и социальную политику организации в соответствии со стратегическими планами организации; умение применять современные технологии управления персоналом; умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора персонала; умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом внешней и внутренней среды компании; владение навыками оценки эффективности работы с персоналом.

При изучении мнения респондентов о целесообразности перехода к компетентностному подходу было выявлено, что 59% респондентов считают перспективным проведение модернизации в рамках данного подхода, 36 % – затруднились ответить, 5% – считают внедрение нецелесообразным.



Заключение

Обобщая сказанное, отметим, что потребность в модернизации образования менеджеров существует, и наиболее перспективным направлением его развития является компетентностный подход, однако его внедрение должно быть не революционным, а эволюционным, с учетом достижений научной теории и практики. Он заключается в развитии у студентов набора ключевых компетенций, которые определяют их успешную адаптацию в обществе. Признавая целесообразность предлагаемых инноваций, следует отметить, что их результат будет зависеть от системности и целостности проводимых преобразований в вузах.

Список литературы

1. Алмазова Н.И. Когнитивные аспекты формирования межкультурной компетентности при обучении иностранному языку в неязыковом вузе. / Н.И. Алмазова: дис. ...доктора пед. н., 13.00.12. – СПб, 2004. – 446 с.
2. Байденко В.И., Джерри Ван Зантворт. Модернизация профессионального образования: современный этап / В.И. Байденко, Джерри Ван Зантворт // Европейский фонд образования. М., 2003.
3. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования (понятие парадигмы в связи с изменениями в сфере образования) / [Электронный ресурс] / И.А. Зимняя. Российский государственный гуманитарный университет/ Режим доступа: <http://aspirant.rggu.ru>.
4. Матушкин Н.Н., Столбова И.Д. Формирование перечня профессиональных компетенций выпускника высшей школы / Н.Н. Матушкин, И.Д. Столбова // Высшее образование сегодня.- 2007, №11.
5. Новиков А.М. Российское образование в новой эпохе. Парадоксы наследия. Векторы развития. – М., 2000.
6. Семушина Л.Г., Кагерманьян В.С., Жукова Е.С., Иванова Л.Н., Карпнюк Г.А., Леонтьева М.Ф. и др. Разработка методики контроля готовности к профессиональной деятельности студентов средних специальных учебных заведений. М., 2001.
7. Татур Ю.Г. Образовательная система России. М.: Высшая школа, 1999.

KEY COMPETENCIES AS A NEW PARADIGM IN THE MANAGERIAL EDUCATION

V. B. TARABAEVA¹⁾
M. V. ROCHUPKINA²⁾

¹⁾ *Belgorod State University*
e-mail: tarabaeva@bsu.edu.ru

This article discusses the possibility of the competence approach in higher professional education. The problem of implementing this approach in the professional training of managers is analyzed here. An algorithm of the formation of professional competencies, based on the results of monitoring is given in this article.

Key words: higher professional education, competence approach, competence, satisfaction with quality education, modernization of education.