

**ОНОПРИЕНКО А. В.****МОДЕЛИРОВАНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА  
В ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ**

*Аннотация.* В статье рассматривается проблема моделирования реализации компетентностного подхода в подготовке специалистов и предлагается схема связи концепций образовательных услуг по формированию компетенций специалиста всеми участниками образовательного процесса.

**Ключевые слова:** моделирование, компетенции, компетентностный подход, концепции.

**ONOPRIYENKO A. V.****MODELING THE IMPLEMENTATION OF THE COMPETENCE-BASED  
APPROACH IN THE TRAINING OF SPECIALISTS**

*Abstract.* The article deals with the problem of modeling the implementation of competence-based approach to training and communication scheme proposed concepts of educational services to build competence of a specialist all participants in the educational process.

**Keywords:** professional competence, general cultural competence, methods, models, techniques, algorithms.

В настоящее время в России система высшего профессионального образования переживает переломный момент, связанный с вступлением России в Болонский процесс и переходом на двухуровневую систему обучения: бакалавриат и магистратура. В связи с этим, в высшей школе появились новые образовательные стандарты третьего поколения, которые коренным образом изменили подход к организации образовательного процесса в вузе.

Происходящие в мире и в нашей стране изменения в области педагогики вызывают необходимость обеспечения образованием новыми личностно и социально интегрированными результатами. В качестве общего определения интегрального феномена результата образования вместе с мотивационно-ценностными, когнитивными составляющими появилось понятия компетенция и компетентность. Это послужило поводом к формированию новой парадигмы результата образования.

Современное развитие российского общества неотъемлемо связано не только с модернизацией экономики, созданием и внедрением передовых технологий, но и с построением новой образовательной парадигмы – «компетентностный подход». Это направление в развитии образования является актуальным, так как общество в большей степени заинтересованно в развитии институтов, обеспечивающих высокий уровень подготовки кадров для выполнения своих функций: способность к самостоятельным активным действиям, анализу ситуаций и принятию решений в постоянно изменяющихся условиях внешней среды.

К настоящему времени, распространенная практика разобщенной субъективной оценки деятельности высших учебных заведений не позволяет своевременно адаптировать учебный процесс к динамике меняющихся внешних и внутренних условий, приводит к большим затратам, причинами которых, является наличие большого объема случайных ошибок, связанных с индивидуальными ошибками преподавателей и студентов, отсутствием междисциплинарной согласованности, что приводит к повышенным временным и финансовым затратам, нехваткой материальных ресурсов и особенно профессиональных кадров на предприятиях.

Повышение требований к современному высшему образованию требует переосмысления не только образовательной парадигмы, но и целей и задач образования в целом. Современное высшее образование выходит на более высокий технологический

уровень, который включает в себя не только получение знаний, умений и навыков, основой которых являются фундаментальные знания, традиционного подхода, но и нормативно-ценностные ориентиры, что и определяет компетентностный подход.

Компетентностный подход в образовании получает все больший статус. Свидетельством этого являются, внедрение в образовательную систему новых федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) 3-го поколения, которые ориентированы на компетенции; на создание многоуровневой системы образования; интеграция и интернационализация образования в рамках болонского процесса. Проявление компетентности оцениваются на основе сформированной у выпускника вуза совокупности умений - интегративно отражающих эту компетентность и его поведенческих, психологических реакций, проявляющихся в жизненных ситуациях.

Сущность компетентностного подхода в образовании определяется на основе термина компетентность. Компетентность в переводе с латинского языка означает круг вопросов, в которых человек хорошо осведомлен, обладает познаниями и опытом и определяется следующим образом:

- возможностью переноса способности в условия, отличные от тех, в которых эта компетентность изначально возникла (В.В. Башев);
- готовностью специалиста включиться в определенную деятельность (А.М. Аронов);
- обобщенным условием способности человека эффективно действовать за пределами учебных сюжетов и учебных ситуаций (В.А. Болотов);
- основывающийся на знаниях, интеллектуально и личностно обусловленный опыт социально-профессиональной жизнедеятельности человека (И.А. Зимняя);[3]
- обладанием соответствующими знаниями и способностями, позволяющими ему обоснованно судить об этой области и эффективно действовать в ней (А.В. Хуторской).[4]

В монографии А.В. Хуторского «Дидактическая эвристика. Теория и технология обучения» излагается оригинальная научно-педагогическая концепция эвристического обучения.[4] В ней предлагается открывать знания, сравнивать их с культурно-историческими аналогами, выстраивая при этом индивидуальную траекторию собственного образования, в процессе чего непрерывно идет процесс формирования ключевых компетентностей.

Следует отметить, что в современной науке рассматриваются различные виды компетенций выпускника вуза: ключевые надпрофессиональные компетенции, общепрофессиональные компетенции, профессиональные компетенции, предметно-цикловые компетенции, предметные компетенции.

Что касается термина “компетенция”, то в настоящее время, многими авторами дается различная трактовка данного понятия. В исследовании основываемся на определении, которое предложила автор Атлягузова Е.И.: компетенция - готовность использовать усвоенные знания, учебные умения и навыки, а также способы и опыт деятельности в жизни для решения практических и теоретических задач [1].

Существуют три этапа становления компетентностного подхода в образовании. Первый этап (1960-1970 гг.) характеризуется введением в научный аппарат категории компетенция, созданием предпосылок разграничения понятий компетенция/компетентность.

Второй этап (1970-1990 гг.) характеризуется использованием категории компетенция/компетентность в теории и практике обучения профессионализму в управлении.

Третий этап исследования(1991 по настоящее время) компетентности как научной категории применительно к образованию, который был начат в 90-е годы прошлого века, характеризуется появлением работ А.К. Марковой (1993,1996), где в общем контексте психологии труда профессиональная компетентность становится предметом специального всестороннего рассмотрения. Третий этап развития компетентностного подхода

характеризуется тем, что в материалах ЮНЕСКО очерчивается круг компетенций, которые уже должны рассматриваться всеми как желаемый результат образования.[3]

Цель, внедрения компетентного подхода в профессиональном образовании – формирование эффективного компетентного специалиста; для достижения которой, необходимо решить следующие задачи компетентного подхода:

1. Развитие ключевых компетенций, освоенных в ВУЗе.
2. Формирование, совершенствование и развитие интеллектуально-творческого потенциала обучающихся.
3. Внедрение активных методов обучения, адекватных видам профессиональной деятельности.

Для успешной реализации компетентного подхода в профессиональном образовании необходимо выполнение следующих условий:

1. Наличие компетентной модели выпускника (специалиста), в которой отражены его основные функции и компетенции.
2. Определение конкретных способов достижения цели.
3. Формулирование конкретных результатов обучения в форме конкретных компетенций.
4. Наличие в учебном заведении соответствующей среды обучения и квалифицированных в модульно-компетентном обучении преподавателей.

К целям образования с позиции компетентного подхода относятся:

1. Научиться учиться, т.е. научиться определять цели познавательной деятельности, выбирать источники информации, находить оптимальные пути к цели, оценивать результаты и самостоятельно организовывать свою деятельность.
2. Научиться объяснять явления действительности, их сущность и причины, используя соответствующий научный аппарат.
3. Научиться ориентироваться в ключевых проблемах современности (экономике, политике, межкультурном взаимодействии и т.д.).
4. Научиться ориентироваться в мире духовных ценностей.
5. Научиться решать проблемы, общие для различных видов профессиональной деятельности.

В стратегии модернизации образования заявлено о необходимости введения компетентного подхода в образовании, что предполагает формирование у педагогов профессиональной компетентности. Понятие профессиональной компетентности педагога определяется как владение необходимой суммой знаний, умений и навыков, определяющих сформированность педагогической деятельности и личности.

Целью профессионального образования является подготовка квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, свободно владеющего своей профессией и ориентирующегося в смежных областях деятельности, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности. Подготовка обучающихся к профессиональной деятельности осуществляется с учётом реальных производственных условий, за счёт чего ускоряется адаптация молодых специалистов на производстве.

Компетентная ориентация рабочих программ учебных дисциплин в составе ООП, реализующей ФГОС ВПО, предполагает ее доработку и переосмысление в части ожидаемых результатов, что проявляется: в разработке результатов образования, которые должны быть достигнуты к завершению дисциплины, определенных и размещенных в свободном доступе для основных потребителей и заинтересованных сторон: студентов, работодателей, преподавателей; в проектировании содержания и технологий образования, обеспечивающих достижение ожидаемых результатов образования; в проектировании средств и процедур оценки. Для реализации сформулированных задач необходимо, прежде всего, провести анализ требований работодателей к экономистам-выпускникам вузов.

К сожалению, в настоящее время работодатели высказали ряд претензий по распространению и проявлению в работе опасных негативных качеств среди молодых специалистов - безответственность, лень, агрессивность, равнодушие, отсутствие чувства юмора, недальновидность, конфликтогенность, воровство, обман, недисциплинированность, раздражительность, нетерпение справедливой критики, безграмотность, не умение работать в коллективе и главное не умение мыслить. К сожалению, такое существует и может испортить судьбу на самом начале пути карьерного роста.

Наблюдается несоответствие теоретических знаний, получаемых в ВУЗе самой практике. Работодатели отмечают плохо развитое очень важное качество - это умение работать в команде. В вузах этому учат очень мало. Наблюдается хроническое отсутствие конструктивного мышления, способность видеть несколько сверху, понять, куда движется весь процесс. В связи этим необходимо постоянно адаптировать учебные планы к меняющимся требованиям работодателей, а с начала обучения студенты должны фиксировать динамику профессионального роста путем написания рефератов, курсовых работ, научных статей с обязательным семестровым выступлением на конференциях для развития профессиональной речи и подготовке для ведения переговоров в будущем.

Студентам следует наряду с теоретическими получать практические знания и навыки, требуемые для работы по выбранной специальности, а для эффективного поиска будущей работы, как можно раньше попасть в поле зрения компаний, рассылать резюме, устраиваться на практику в сферу экономики и развивать необходимые личностные качества и профессиональные компетенции.

Для целей дальнейшей ориентации в образовательном процессе вышеизложенное позволило построить схему связи концепций образовательных услуг по формированию компетенций специалиста рис.1.



Рис.1. Схема связи концепций образовательных услуг по формированию компетенций специалиста

Таким образом, по мнению работодателей, студентам необходимо начиная с первого курса меняться в процессе обучения, а вузам по семестрам проводить оценку уровня необходимых изменений в части профессиональных компетенций, контролировать динамику уровня самооценки, осуществлять тестирование уровня освоения профессиональных компетенций, проводить регулярное тестирование личностных качеств с выделением как позитивных, так и негативных, а в летние периоды всегда работать и постепенно практически осваивать будущую специальность, собирать домашнюю библиотеку по экономике - учебников, научных статей и художественную литературу разных времён, что позволит своевременно выйти из облаков самообмана, присущих студентам.

Это позволит направленно проводить адаптацию образовательного процесса студентов к практической деятельности специалиста с учебными дисциплинами, что отображает возможность и необходимость совместного управления студентами, преподавателями, работодателями по адаптации учебного процесса и наполнением дисциплинами соответствующих практическим требованиям специалиста на выбранном месте работы.

Вышеизложенное моделирование позиций компетентностного подхода позволяет сформулировать важную проблему как отсутствие действенного механизма взаимодействия вузов с работодателями. Наблюдается пассивное потребление работодателем результатов деятельности образовательной системы, а со стороны вузов отсутствует плотная ориентация и отслеживание рынка труда. Возникает острая необходимость в выработке новых подходов в формировании взаимоотношений вуза и работодателей, а также использовании многочисленных методов и форм взаимодействия представителей высшей школы с работодателями и адекватной российской действительности.

#### **Список литературы**

1. Атлягузова Е.И. Методика определения уровня сформированности технических компетенций у студентов технического профиля//Руснаука.-2010.
2. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5. – С. 34-42.
3. Зеер Э.Ф. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования // Высшее образование в России. – 2005.– № 4.– С. 23-29.
4. Хуторской А.В. Компетентностный подход в обучении. Научно-методическое пособие.- М.: Издательство «Эйдос», 2013.

#### **ДАнные об авторе**

*Оноприенко Алина Валерьевна аспирантка кафедры «Экономики труда» РЭУ им. Г. В. Плеханова, ведущий программист ГБУК г. Москвы.*