

УДК 378

Влияние компетентностного подхода при разработке государственного образовательного стандарта нового поколения

Нина Николаевна Анисимова

Сочинский государственный университет, Россия
354000, г. Сочи, ул. Советская, 26а
Кандидат экономических наук, доцент
E-mail: 2001 nina@mail.ru

Аннотация. В статье анализируются проблемы системы современного профессионального образования России. Проанализированы пути реформирования с целью повышения качества подготовки специалистов, создания конкурентоспособной образовательной системы на международном рынке, отвечающей динамично изменяющимся потребностям отечественного работодателя.

Ключевые слова: государственный образовательный стандарт; система профессионального образования; требования к квалификации специалистов; реформирование системы профессионального образования.

Введение. Разработка нового поколения государственного образовательного стандарта (ГОС) и создание профессионального стандарта (ПС) стали чрезвычайно актуальной задачей, решение которой позволит бизнесу влиять на образовательные процессы и их содержание. При формировании образовательных стандартов лидирующую роль должен играть профессиональный стандарт, т.е. требования, которые, предъявляет к работнику конкретная область трудовой деятельности. Именно на основе этих требований к умениям строятся требования как к выпускнику, так и к содержанию подготовки. Это чрезвычайно кропотливая работа, связанная с формулировкой квалификационных требований и компетенций, так как требования, которые предъявляют руководители предприятий к специалистам, отличаются от требований их заместителей и руководителей нижестоящих служб.

Обсуждение. При разработке ПС, безусловно, надо использовать богатый опыт зарубежных стран. Однако специфика нашей экономики не позволяет полностью заимствовать ПС западных стран. Одна из функций профессиональных стандартов – повышение профессиональной мобильности, поэтому необходимо, чтобы отечественные ПС соответствовали требованиям к квалификациям в мире.

В ряде стран проведена классификация профессий и разработаны профессиональные стандарты, которые служат основой для создания системы сертификации персонала и подтверждения уровня квалификации работников. Опыт их использования показал, что динамика рыночной экономики приводит к формированию новых требований к базовым знаниям, умениям и навыкам, что требует модификации содержания ПС.

Компетентностный подход в его гипертрофированном варианте к построению ГОС ВПО, когда содержание образования носит рамочный характер, приводит к тому, что образовательные стандарты будут во многом дублировать профессиональные, где указан перечень компетенций, необходимых для эффективного выполнения профессиональных функций на данном месте. Вместе с тем отсутствие характеристики содержания образования и неконкретизированные модули в образовательных стандартах могут привести к обратному эффекту в смысле усиления мобильности студентов.

Результаты. Отличие образовательного стандарта от профессионального при компетентностном подходе к его проектированию будет состоять в том, что основой ГОС ВПО станет не содержание образования, а требования к компетенциям выпускника и знаниям и умениям по крупным модулям программы (циклам), обеспечивающим освоение компетенций.

Проблема сохранения оптимального сочетания результатов обучения и его содержания в образовательных стандартах волнует и европейских исследователей.

При разработке ПС, при экспертизе образовательных стандартов, безусловно, велика роль работодателей: им работать с выпускниками вузов. Но не каждый предприниматель способен сказать существенное слово в оценке качества образования, даже если он возглавляет большую фирму. Надо еще посмотреть, что эта фирма выпускает, как она себя позиционирует на современном рынке. И речь идет лишь об оценке практической подготовки специалистов.

По мнению Минобрнауки России, РСПП и других объединений работодателей, ПС должны представлять собой качественный запрос работодателей на подготовку кадров и содействовать обеспечению их специалистами – выпускниками образовательных учреждений, которые должны иметь необходимые компетенции для выполнения профессиональной деятельности. Профессиональные стандарты будут востребованы:

- **работодателями** для формулировки четких требований к квалификации специалистов различных уровней тех или иных профессий (должностей) как показатель уровня квалификации при найме на работу, как индикатор для повышения квалификации;

- **федеральными исполнительными и законодательными органами** для определения политики в сфере занятости; для грамотного формирования государственного заказа на специалистов;

- **специалистами** для сопоставления своего профессионального уровня с требованиями заказчика-работодателя, для выработки стратегии повышения своей квалификации;

- **системой образования** для разработки и обновления ГОС и мероприятий по повышению качества образования;

- **учащимися:** они должны быть уверены, что по окончании вуза приобретут все необходимые компетенции.

Надо иметь в виду и учитывать то обстоятельство, что мнение работодателей далеко не всегда совпадает с представлениями вузовских работников о приоритетах в приобретаемых компетенциях.

Примером этого могут служить опросы, проведенные в США Национальной ассоциацией колледжей и работодателей в 2011 г. (табл. 1) и в России проектом «Золотые ступени карьеры» в 2011 г. (табл. 2). В США в опросе участвовало 457 работодателей, в России – ведущие работодатели Москвы (более 40 компаний). Опрос проводился по одинаковому перечню личных качеств молодых специалистов. Рейтинг важности качеств/навыков кандидатов проводился по 5-балльной шкале, где 1 = неважно и 5 = очень важно.

Таблица 1

Рейтинг важности качеств/навыков кандидатов, проведенный работодателями США в 2011 г.

п/п	Личные качества	Средний балл
1	Коммуникативные навыки (устные и письменные)	4,69
2	Честность / порядочность	4,59
3	Навыки работы в команде	4,54
4	Навыки выстраивания межличностных отношений	4,5
5	Этичность	4,46
6	Мотивированность / инициативность	4,42
7	Гибкость и адаптивность	4,41
8	Аналитические навыки	4,36
9	Компьютерные навыки	4,21
10	Организаторские навыки	4,05
11	Внимательность к деталям	4,0
12	Лидерские навыки	3,97
13	Уверенность в себе	3,95

14	Дружелюбие	3,85
15	Вежливость	3,82
16	Тактичность	3,75
17	Средний академический балл 3,0 и выше	3,68
18	Креативность, изобретательность	3,59
19	Чувство юмора	3,25
20	Предприимчивость / готовность рисковать	3,23

Таблица 2

**Рейтинг важности качеств/навыков кандидатов, проведенный
работодателями России в 2011 г.**

№ п/п	Личные качества	Средний балл
1	Мотивированность / инициативность	4,7
2	Интеллект	4,6
3	Коммуникативные навыки (устные и письменные)	4,3
4	Креативность, изобретательность	4,3
5	Гибкость / адаптивность	4,3
6	Способность работать в команде	4,2
7	Мобильность и скорость выполнения задач	4,1
8	Адекватная самооценка	4,0
9	Умение принимать на себя ответственность	4,0
10	Предприимчивость / готовность рисковать	3,9
11	Навыки выстраивания межличностных отношений	3,9
12	Умение работать самостоятельно	3,9
13	Дружелюбие	3,8
14	Этичность	3,8
15	Компьютерные навыки	3,7
16	Внимательность к деталям	3,7
17	Аналитические навыки	3,6
18	Вежливость	3,6
19	Уверенность в себе	3,6
20	Средний академический балл 4,0 и выше	3,6
21	Тактичность	3,5
22	Лидерские навыки	3,4
23	Организаторские навыки	3,3
24	Знания в предметной области	3,2
25	Чувство юмора	3,2

Из сравнения двух таблиц видно, что работодатели США и вслед за ними и работодатели России не оценили высоко академические заслуги молодых специалистов.

На первом месте оказывается корпоративность работников, на втором – креативность, на третьем – профессиональные навыки и только на четвертом – полученное образование. В индустриальном обществе оценка выпускника вуза осуществляется по принципу «знает – не знает», а в постиндустриальном – «умеет – не умеет».

Результаты опроса среди 3 тысяч выпускников вузов, работодателей, представителей вузовской общественности и руководителей университетов показали, что сегодня на первый план не всегда выступает профессиональная подготовка, а для работодателей очень важны личностные качества выпускника, его умение работать в команде, стратегическое мышление, возможность быстро адаптироваться к ситуации.

Также был проведен опрос столичных работодателей в следующих отраслях: энергетике, IT и телекоммуникациях, машиностроении, менеджменте и экономике, газовой и нефтехимической промышленности – который показал, что требования

работодателей различны в зависимости от региона и отрасли. Например, в традиционных отраслях (машиностроение, энергетика, газ и нефтехимия) столичные и региональные работодатели особое значение придают хорошей теоретической подготовке молодых специалистов, знаниям в предметной сфере.

Заключение. Реформирование системы профессионального образования России с целью повышения качества подготовки специалистов, усиления их мобильности и создания конкурентоспособной образовательной системы на международном рынке и отвечающей динамично изменяющимся потребностям отечественного работодателя из наукоемких высокотехнологичных отраслей возможно только при объединении усилий академического и бизнес-сообщества, при выстраивании партнерских отношений и при определяющей масштабной роли государства.

Примечания:

1. Набойченко С., Соболев А., Богатова Т. К реализации стратегии партнерства высшей школы и бизнеса // Высшее образование в России. 2009. № 7. С. 3-10.
2. Нефедкина С.А., Коваль Л.С. Подготовка инновационных кадров. РИСК: Ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. 2010. № 3. С. 278-279.
3. По законам рынка: кого ценят работодатели? // Платное образование. 2008. Май (№ 5(43)). С. 22-23.
4. Блинов А.О., Нефедкина С.А. Формирование организационно-экономического механизма поддержки малого бизнеса как основа стратегического развития территории // Вестник Сочинского государственного университета туризма и курортного дела. 2011. № 4. С. 23-30.
5. Анисимова Н.Н., Демерчян Н.С. Развитие инновационной составляющей экономики на региональном уровне // Вестник Сочинского государственного университета туризма и курортного дела. 2011. № 4. С. 19-22.
6. Парадоксы парадигмы. Бизнес требует других специалистов, но не говорит, каких // Поиск. 2007. 22 декабря (№ 51 (917)). С. 5.
7. Калегина О.А. Компетентностный подход в современном образовании // «Вестник» Московского государственного университета культуры и искусств. 2006. № 1. С. 111-115.

UDC 378

**Impact of Competence Approach on the Development
of State Educational Standard of New Generation**

Nina N. Anisimova

Sochi State University, Russia
26a, Sovetskaya street, Sochi city, 354000
PhD (Economy)
E-mail: 2001 nina@mail.ru

Abstract. The article analyses the problems of modern vocational education in Russia, studies the ways to reform it, aimed at the improvement of specialists training quality, creation of competitive educational system in the foreign educational market, meeting rapidly changing requirements of the domestic employer.

Keywords: State Educational Standard; system of vocational education; requirements for specialists' level of proficiency; reforming of system of vocational education.